



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y práctica docente en el Centro
de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San
Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Harol Quispe Sanca

ASESOR:

Mtro. Héctor Malca Coronado

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Harol Quispe sanca, cuyo título es: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRÁCTICA DOCENTE EN EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2018" Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 26 de enero del 2019



 Dr. Sebastián Sánchez Díaz
 PRESIDENTE



 Mgtr. Rosa Estrella Pillman Infanson
 SECRETARIO



 Mgtr. Hector Malca Coronado
 VOCAL

					
Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

A nuestro creador, fuente de toda sabiduría.

A mis queridos padres Paulino y Lucía, por su apoyo moral y espiritual en el logro de mis objetivos, por brindarme su constante motivación haciendo posible llegar a la meta con éxito en la vida.

A mis colegas que tuvieron la amabilidad de compartir sus sabios conocimientos para la consecución y culminación de nuestra investigación.

Agradecimientos

Al Mtro. Héctor Malca Coronado, nuestro asesor, por su valioso apoyo y orientación profesional durante el desarrollo de la presente investigación.

Al Dr. Johnny Farfán Pimentel, por sus valiosas orientaciones metodológicas en el desarrollo de la investigación realizada.

Al Dr. Sebastián Sánchez Díaz, por sus oportunas orientaciones metodológicas, correcciones y apoyo para el logro de nuestra investigación.

Y a todas aquellas personas que contribuyeron que de alguna manera dieron soporte a nuestra investigación, a ellos infinitas gracias.

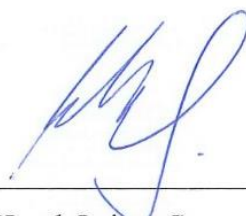
Declaración de Autoría

Yo, Harol Quispe Sanca, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018”, presentada, en 143 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de diciembre del 2018



Harol Quispe Sanca

DNI: 45901087

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.

En este trabajo de investigación se describe los hallazgos de investigación, la cual tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho - 2018, con una muestra de 109 unidades de investigación que se evaluó utilizando el instrumento de medición del cuestionario validado por expertos en investigación científica.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado introducción describe el problema de investigación, justificaciones, antecedentes, objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se da a conocer el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, tablas y figuras, el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los aspectos éticos consideradas en la elaboración de la presente tesis, en la cuarta sección presenta los resultados, seguidamente en la quinta sección presenta la discusión del tema, para en la sexta sección exponer las conclusiones y recomendaciones, en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	56
1.5. Justificación	57
1.6. Hipótesis	57
1.7. Objetivos	58
II. MÉTODO	59
2.1. Diseño de investigación	60
2.2. Variables, operacionalización	60
2.3. Población, muestra y muestreo	63
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
2.5. Métodos de análisis de datos	67
2.6. Aspectos éticos	67
III. RESULTADOS	68
3.1. Análisis descriptivo	69
3.2. Prueba de normalidad	82
3.3. Prueba de hipótesis	82
IV. DISCUSIÓN	87
V. CONCLUSIONES	91
VI. RECOMENDACIONES	94
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96

ANEXOS	106
Anexo 1: Matriz de consistencia	107
Anexo 2: Instrumentos 1	110
Anexo 3: Instrumentos 2	112
Anexo 4: Acta de Validación de instrumento 1	114
Anexo 5: Acta de Validación de instrumento 2	115
Anexo 6: Carta de Presentación	118
Anexo 7: Matriz de datos de las variables	119
Anexo 8: Informe Turnitin	130
Anexo 9: Artículo Científico	131
Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad de tesis	141
Anexo 11: Autorización de la publicación de tesis	142
Anexo 12: Autorización de la versión final de investigación	143

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable 1: Gestión administrativa.	62
Tabla 2.	Operacionalización de la variable 2: Práctica docente	62
Tabla 3.	Juicio de expertos.	65
Tabla 4.	Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach.	66
Tabla 5.	Rango de valor de Alfa de Cronbach.	66
Tabla 6.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación de la variable Gestión administrativa.	69
Tabla 7.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Administración de recursos financieros.	70
Tabla 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Administración de recursos materiales.	71
Tabla 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Administración del factor humano.	72
Tabla 10.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación de la variable Práctica docente.	73
Tabla 11.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Institucional.	74
Tabla 12.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Interpersonal.	75
Tabla 13.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San	76

	Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Didáctica.	
Tabla 14.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Valorativa.	77
Tabla 15.	Niveles comparativos entre los valores de las variables Gestión administrativa y Práctica docente, 2018.	78
Tabla 16.	Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración de recursos financieros, 2018.	79
Tabla 17.	Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración de recursos materiales, 2018.	80
Tabla 18.	Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración del recurso factor humano, 2018.	81
Tabla 19.	Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.	82
Tabla 20.	Correlación entre las variables Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.	83
Tabla 21.	Correlación de la dimensión Administración de recursos financieros y la variable Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.	84
Tabla 22.	Correlación de la dimensión Administración de recursos materiales y la variable Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.	85
Tabla 23.	Correlación de la dimensión Administración del recurso factor humano y la variable Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.	86

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1.	Dimensiones de la gestión escolar	25
Figura 2.	Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa.	69
Figura 3.	Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración de recursos financieros.	70
Figura 4.	Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración de recursos materiales.	71
Figura 5.	Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración del factor humano.	72
Figura 6.	Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente.	73
Figura 7.	Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente en su dimensión Institucional.	74
Figura 8.	Distribución porcentual según niveles de la Práctica docente en su dimensión Interpersonal.	75
Figura 9.	Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente en su dimensión Didáctica.	76
Figura 10.	Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente en su dimensión Valorativa.	77
Figura 11.	Niveles comparativos entre los valores de las variables Gestión administrativa y Práctica docente en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL, 2018.	78
Figura 12.	Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración de recursos financieros en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL, 2018.	79
Figura 13.	Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración de recursos materiales en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL, 2018.	80
Figura 14.	Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración de recurso factor humano en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL, 2018.	81

Resumen

La presente investigación titulada Gestión administrativa y Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018, presentó como propósito determinar la relación existente entre las variables Gestión administrativa y Práctica docente desde la perspectiva de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho en Lima, Perú 2018.

El método empleado para la presente investigación fue el hipotético – deductivo bajo un enfoque cuantitativo. Para llevar a cabo esta investigación de diseño no experimental, de nivel correlacional, con corte transversal, se recolectó la información haciendo uso de la técnica de la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos fueron: el Cuestionario de Gestión Administrativa, el cual estuvo constituido por 19 preguntas en la escala de Likert y el Cuestionario de Práctica Docente, el cual estuvo constituido por 20 preguntas, también en la escala de Likert. La población estuvo conformada por 120 estudiantes del idioma inglés del turno tarde, para la muestra se contó con 109 estudiantes, quienes fueron seleccionados de manera aleatoria simple. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó el coeficiente de Alpha de Cronbach para ambos instrumentos.

Con los resultados, la presente investigación determinó que existe una relación entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pues el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = 0,364^{**}$ y el nivel de significancia calculada es ($p = 0,000 < 0,05$), siendo una correlación positiva moderadamente fuerte.

Palabras clave: Idioma inglés, universidad, gestión administrativa y práctica docente.

Abstract

The present research entitled Administrative Management and Teaching Practice in the Language Center of the National University of San Marcos in San Juan de Lurigancho - 2018, presented the purpose of determining the relationship between the variables Administrative Management and Teaching Practice from the perspective of the students from the Language Center of the National University of San Marcos located in the district of San Juan de Lurigancho in Lima, Peru 2018.

The method used for the present investigation was the hypothetical - deductive under a quantitative approach. In order to carry out this non-experimental design investigation, with a correlation level, with cross-section, the information was collected using the survey technique. The data collection instruments were: the Administrative Management Questionnaire, which consisted of 19 questions on the Likert scale and the Teaching Practice Questionnaire, which consisted of 20 questions, also on the Likert scale. The population consisted of 120 English language students of the late shift, for the sample there were 109 students, who were selected in a simple random manner. For the reliability of the instruments the Cronbach's Alpha coefficient was used for both instruments.

With the results, this research determined that there is a relationship between administrative management and teaching practice in the Language Center of the National University of San Marcos, because the Rho correlation coefficient of Spearman has a value of $r = 0,364^{**}$ and the level of significance calculated is ($p = 0.000 < 0.05$), being a positive correlation moderately strong.

Keywords: English language, university, administrative management and teaching practice.

I. INTRODUCCIÓN

Los grandes avances que se han venido dando a nivel mundial, ya sea económico, tecnológico o científico siempre ha estado ligado a la administración. En ese sentido Münch (2010), sostuvo que la administración es “un proceso de coordinación de recursos humanos o materiales que tiene la finalidad de explotar al máximo la eficacia, eficiencia, productividad, calidad, y competitividad con la finalidad que la organización consiga sus objetivos” (p.23). Dentro del ámbito educativo, la gestión administrativa contribuye a que el personal dentro de las instituciones educativas trabajen de manera integral, con el fin de lograr con las metas, visión y misión de la institución. Dentro de las instituciones encontramos al personal docente quienes son el rostro de las instituciones quienes con el trabajo que equipo que realizan demuestran lo que ofrece la institución, hablar de la práctica docente es referirse, a la motivación, adaptabilidad, conocimiento de materia, e innovación.

En el primer capítulo trata de los aspectos básicos como el aporte de investigaciones realizadas por investigadores de las universidades nacionales e internacionales los mismos que nos brindan un aporte teórico y metodológico a la presente tesis. Así mismo se presenta la fundamentación científica donde se da a conocer el marco teórico en la que se presentan los fundamentos teóricos, las concepciones y enfoques sobre las variables y la definición de términos básicos de la ejecución de obras y el proceso de modernización, la justificación teórica, práctica, metodológica y axiológica que se ha asumido para la realización del estudio; también se presenta el problema. En el segundo capítulo se da a conocer la metodología del estudio, donde se presenta el método de investigación, el tipo de estudio, el diseño de investigación, las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos, el método de análisis, la validez de los mismos y la prueba de correlación. En el tercer capítulo se da a conocer el tratamiento estadístico e interpretación de tablas y figuras y el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los aspectos éticos considerada en la elaboración de la presente tesis. En el cuarto capítulo se presentan la discusión de los resultados que permite la contratación de los datos con el aporte del marco teórico de las variables de estudio. En el quinto capítulo las conclusiones del trabajo de investigación, donde se refleja el logro de los objetivos propuestos y la comprobación de hipótesis planteadas. En el sexto capítulo se presentan las recomendaciones para fortalecer la Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018. En el séptimo capítulo se da a conocer la referencia bibliográfica consultada para esta investigación y finalmente se presentan los anexos respectivamente. Con el desarrollo de la

presente tesis sirva de base para los estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad César Vallejo y para futuras investigaciones en el campo de la Administración de la Educación.

1.1. Realidad problemática.

Las instituciones educativas se encuentran en procesos de cambios, guiados por nuevos modelos administrativos, orientados a buscar la calidad y excelencia de las instituciones educativas, por esto se necesita atender los aspectos relacionados a la gestión administrativa del sistema educacional, uno de los componentes que inciden en la eficacia del sistema educativo lo constituye la buena o mala gestión. En ese sentido la gestión, es el conjunto de actividades que son necesarias para asegurar la contribución y cooperación de todas las personas que son parte de la organización, de tal manera, que se alcancen plenamente los objetivos esperados.

La dirección, es la verdadera fortaleza del proceso administrativo, por cuanto por medio de esta función se da expreso cumplimiento y logro de los objetivos institucionales. Una óptima organización debe ser capaz, a través del personal capacitado, de determinar cuáles son las necesidades esenciales de los colaboradores, para, a partir de ellas, diseñar los planes y programas que las satisfagan contemplando recursos financieros, materiales y humanos necesarios para el logro de objetivos estratégicos. Existen múltiples estrategias que se pueden implementar en una organización o que las personas puedan adoptar en beneficio de su crecimiento personal y profesional, el estilo de aprendizaje puede proporcionar información sobre técnicas y herramientas específicas que pueden ser utilizadas.

Actualmente en el ámbito laboral se están empleando el análisis de competencias profesionales para varios programas referentes a la administración del personal, así vemos como para el reclutamiento y selección del personal, el análisis de puesto está basado en competencias. Del mismo modo, a la hora de evaluar el desempeño, los principales enfoques consideran las competencias laborales para diseñar las estrategias de medición, por lo tanto, la capacitación y el análisis de planes de sucesión se establecen también bajo esta perspectiva en muchas organizaciones. La importancia de la Gestión Administrativa se refleja en situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y recursos humanos para desarrollar procesos administrativos de gran magnitud, la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece

en la administración pública, dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado.

1.2. Trabajos previos.

Antecedentes internacionales.

Cueva y Guayasamín (2017), en su tesis de investigación titulada: “Evaluación de la gestión administrativa y su impacto en el desempeño institucional de la unidad educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la Provincia de Pichincha, en el año lectivo 2016-2017” en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Tuvo como objetivo evaluar la Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño Institucional de la Unidad Educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la provincia de Pichincha en el año lectivo 2016 – 2017, para el diseño de un modelo de Gestión Administrativa que permita a las autoridades cumplir con las actividades de planificación y la mejora del servicio educativo. El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo y correlacional de corte transversal y no experimental. La población de estudio a docentes y padres de familia a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos la encuesta. De este modo Manes (2014), expresó que la gestión administrativa dentro de una institución educativa es la acción de emprender procesos de planificación y organización para ejecutar procesos de enseñanza – aprendizaje. La finalidad es satisfacer las necesidades de los estudiantes y al mismo tiempo de las de la sociedad en general (p.52). Los resultados obtenidos fueron que según la prueba Chi cuadrado de Pearson ($r= 43,750$; $p=0,000<0,005$), Se concluyó que si la máxima autoridad de la institución socializa un modelo de gestión entre los miembros de la comunidad educativa, esto permitirá mejorar la comunicación e interrelación en toda la institución.

Tandazo (2016), en su tesis titulada: “Gestión Administrativa y su impacto en los estándares de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf” periodo lectivo 2015-2016 La libertad – Ecuador”, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Tuvo como objetivo identificar el alcance de las metas educativas con el apoyo de los actores, quienes garantizan la excelencia de los servicios para lograr los ideales de la educación a fin de construir una sociedad justa y democrática. Las instituciones educativas orientan sus esfuerzos a formar individuos capaces de enfrentarse con responsabilidad a los problemas de la sociedad. El tipo de investigación fue básica de nivel exploratorio, descriptivo y correlacional, de corte transversal y no experimental. La población de estudio fue de 1855 personas y una muestra

de 316 personas, se empleo el muestreo probabilístico simple. En ese sentido Stalman (2013), expresó que la Gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas a planear, organizar, ejecutar y controlar la buena organización de una institución, para lo cual emplea los recursos disponibles en función de los objetivos que se desean alcanzar (p.13). Los resultados obtenidos fueron que el fortalecimiento profesional docente alcanzó un nivel alto (100%); mejoramiento de procesos internos (96%); gestión de recursos financieros (100%) y evaluación de acciones administrativas (99%). Se concluyó que los procesos de gestión administrativa generan un impacto positivo en los indicadores de calidad educativa y que el cumplimiento de estos estándares encamina a una educación de calidad. El autor también deja en claro que en cada periodo lectivo aparecen nuevas necesidades que muchas veces requieren ser atendidas de una manera distinta pero eficiente.

Hernández (2015), en su tesis titulada: “Análisis de la práctica docente desde las creencias docentes de la educación superior”, en la Universidad Autónoma del Estado de México. El propósito de este estudio fue identificar la relación existente de las perspectivas de los profesores de educación superior de la Universidad Autónoma del Estado de México y la Facultad Autónoma de Zacatecas con respecto a la enseñanza y aprendizaje con el perfil docente propuesto por las mismas. La Investigación fue realizada bajo una metodología descriptiva y de enfoque cuantitativa; para lo cual se tuvo la participación de 50 docentes de cada universidad, conformando un total de 100, esta selección se realizó mediante un muestreo aleatorio estratificado simple. El investigador empleó como instrumento el Inventario de Perspectivas de enseñanza (Lo cual es la versión en español modificada de Teaching Perspectives Inventory, de Pratt y Collins, 2001). Los resultados obtenidos fueron para la variable perspectivas de aprendizaje en las dimensiones: creencias ($r=0,966^{**}$; $p=0,000<0,001$); propósitos ($r=0,846^{**}$; $p=0,000<0,001$); acciones ($r=0,919^{**}$; $p=0,000<0,001$). Se concluyó que a pesar de la gran relación existente en las perspectivas de enseñanza de ambas universidades, estas mismas cumplían de manera muy baja con los criterios de Pratt y collins (2001) como para considerarse enriquecedora; evidenciando la falta de un componente esencial en la práctica docente: El compromiso.

Ortiz y Bravo (2015), en su tesis de maestría titulada: “Prácticas docentes en la Escuela de Comunicaciones del Ejército Nacional, Bogotá – Colombia” en la Universidad Santo Tomás de Colombia. Cuyo objetivo al realizar esta investigación fue el destacar la comprensión de las prácticas docentes en una universidad de carácter Público-Militar reconocida a nivel Colombia como ESCOM. De ese modo Edelstein (2002), refirió a las

prácticas docentes, generalmente se suele pensar sólo en el ámbito del aula, siendo éste un espacio importante para las acciones de enseñanza-aprendizaje; es allí, donde se generan interacciones entre el docente y los estudiantes. Sin embargo, la práctica docente se vivencia en la cotidianidad, el docente, entonces, con sus particularidades personales y características, posturas sociales y políticas se va exponiendo día a día, generando dinámicas, tensiones y apuestas con sus estudiantes (p.28). La investigación permitió evidenciar una problema constante en las prácticas docentes universitarias: una monotonía en la faena académica que sumado a la ausencias pedagógica y metodológica recae en un práctica docente cotidiana y rutinaria. Que si bien es cierto, permite cierto aprendizaje de los estudiantes, no los invita a ir por más. Cayendo tanto los docentes y estudiantes en una pasividad casi conformista. Con los resultados obtenidos, los investigadores presentaron ante la universidad una propuesta metodológica que ayude a fortalecer las prácticas docentes.

Antecedentes nacionales.

Castellano (2018), es su tesis de maestría titulada: “La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior CESCO Ate, 2018”, en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de maestro en Administración de la Educación. Tuvo como objetivo determinar la relación que existente entre la planificación y el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCO Ate, 2018. El tipo de investigación fue básica sustantiva, de nivel descriptiva y correlacional de corte transversal y no experimental. La población estuvo conformada por 120 estudiantes del Instituto de Educación Superior tecnológico CESCO. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para el recojo de datos. En ese sentido Muchinsky (2002), señaló que referirse “Al desempeño es mencionar el comportamiento. Es lo que las personas realizan y que puede ser vista. El desempeño adiciona acciones de importancia para concretar metas de una organización y puede ser medida en aspectos que se realiza” (p.46). Los resultados que se obtuvieron mediante el coeficiente de correlación de Spearman para las variables gestión administrativa y desempeño de los docentes ($\rho=0,403^{**}$; $p=0,000<0,01$); entre las dimensiones planificación y desempeño de los docentes ($\rho=0,263^{**}$; $p=0,000<0,01$); entre la organización y el desempeño de los docentes ($\rho=0,393^{**}$; $p=0,000<0,01$); dirección y el desempeño de los docentes ($\rho=0,335^{**}$; $p=0,000<0,01$) y entre la dimensión de control y el desempeño de los docentes ($\rho=0,301^{**}$; $p=0,000<0,01$). Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior

Tecnológico CESCA Ate, 2018, ya que se obtuvo el valor de $p = 0,000 < 0,05$), además de un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,403**.

Villegas (2015), en su tesis de maestría titulada: “Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP – 2012”, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Escuela de capacitación y perfeccionamiento FAP 2012. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo y correlacional de corte transversal y no experimental. La población estuvo conformada por 150 estudiantes, se trabajó con toda la población de estudio. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento para el recojo de datos el cuestionario. De este modo McBer (2000) identificó tres factores principales dentro del control docente que influyen significativamente en el progreso del alumno, e informa que estos tres factores predicen más del 30% de la variación en el progreso de los estudiantes: características profesionales, habilidad para la enseñanza, clima de aula (p.20). Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables gestión administrativa y desempeño docente ($\rho = 0,751$; $p = 0,000 < 0,05$); en las dimensiones manejo de tiempo y espacios y el desempeño docente ($\rho = 0,634$; $p = 0,000 < 0,05$); gestión de recursos humanos e información y desempeño docente ($\rho = 0,773$; $p = 0,000 < 0,05$) y cumplimiento de normatividad y desempeño docente ($\rho = 0,787$; $p = 0,000 < 0,05$). Se concluyó que existe una relación positiva buena entre la gestión administrativa y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis de investigación (H_g) general.

Medina (2017), en su tesis titulada: “Gestión Administrativa y el desempeño docente de la Universidad San Pedro centro académico de Huaráz 2016 – I” Tuvo como objetivo analizar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente, tomando como su autor base a Maza. El tipo de investigación fue hipotético Inductivo, de diseño descriptivo – no experimental, la población estuvo conformada por 84 docentes de la universidad San Pedro Centro Académico de Huaráz, y se aplicó la técnica de la encuesta a 50 de ellos. El investigador concluyó en que existe relación entre sus dos variables, ya que de acuerdo a sus resultados obtenidos a un nivel de confianza de 5% se rechazó su H_0 . Así mismo obtuvo como resultado que el Rho de Spearman es de 0,896; lo cual significa que los niveles de correlación existentes son muy fuertes.

Yabar (2013), en su tesis titulada: “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica docente en la Institución educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo de la investigadora es señalar la relación existente entre las variables Gestión Educativa y práctica docente. El diseño de esta investigación fue correlacional no causal ya que solo busca establecer el nivel de relación entre ambas variables. La población estuvo constituida por los docentes de la institución educativa ubicada en el Cercado de Lima los cuales suman un total de 44 entre los niveles inicial, primaria y secundaria; aplicándoseles el método del cuestionario a la totalidad de docentes. Después de procesar sus datos la investigadora concluyó que la relación directa entre sus variables era menor a 0,05 lo cual a un 5% de confianza rechazó H_0 ; y el Rho de Spearman es 0,564 lo que indicó que el 56,40% de la variable Práctica Docente estaba siendo explicada por la variable Gestión Educativa.

Dextre (2017), en su tesis de maestría titulada: “Gestión Educativa y la Práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita”, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tuvo como objetivo principal de su investigación señalar la relación existente entre sus variables Gestión Administrativa y Práctica Docente. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita. El de tipo básico con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 1080 estudiantes del segundo grado de secundaria, del curso de Ciencia, Tecnología y Ambiente de las 8 instituciones educativas públicas que conforman la RED en mención; de donde se seleccionó 284 estudiantes para la muestra probabilística. Para la recolección de datos empleó como técnica la encuesta, tomando el cuestionario como instrumento a aplicar. Los resultados que se obtuvieron fueron que las variables Gestión educativa y Práctica docente dieron como un coeficiente de correlación ($\rho = 0,771$; $p = 0,000 < 0,05$); planeación y práctica docente ($\rho = 0,664$; $p = 0,000 < 0,05$); organización y práctica docente ($\rho = 0,664$; $p = 0,000 < 0,05$); dirección y práctica docente ($\rho = 0,730$; $p = 0,000 < 0,05$); control y práctica docente ($\rho = 0,674$; $p = 0,000 < 0,05$). Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita.

(Con un $p < 0,05$) encontrándose una correlación Rho de Spearman = 0,771 correlación positiva considerable.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Para la realización del presente estudio se hizo uso de un marco teórico correspondiente a las variables de investigación y se pueda de esta manera sustentar el desarrollo de esta investigación con una adecuada fuente bibliográfica. Teniendo en consideración las pesquisas realizadas se fundamenta teórica y científicamente la variable 1: Gestión admisnistrativa

1.3.1 Estudio de la variable 1: Gestión administrativa.

Definición de Gestión

Deacuerdo com Yabar (2013), gestión es el proceso a través del cual el equipo directivo determina las acciones a relizarse (planificación), deacuerdo a los objetivos institucionales, las necesidades detectadas, los cambios deseasdos, las nuevas acciones solicitadas,la implementación de cambios o mandos y la forma como se realizan estas acciones (estratégia – acción) y los resultados que se logran.

Entonces se podría entender la gestión como el acto de ocuparse de la administración, funcionamiento y organización de una empresa, organismo ó insitución educativa (un centro de idiomas en este caso), donde todas las acciones llevadas a cabo por un directivo de manera individual o en equipo se orientan al logro de los objetivos de la insitución que dirige.

Definición de Administración

Según Chiavenato (2007), expresó que Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Por su parte Koontz y Wihrich (2004) la considera como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos trabajando en grupos.

Al respecto Münch (2010), sostuvo “Que la administración es un proceso de coordinación de recursos humanos o materiales que tiene la finalidad de explotar al máximo

la eficacia, eficiencia, productividad, calidad, y competitividad con la finalidad que la organización consiga sus objetivos” (p.23).

Con estos conceptos previos podría concluirse que, la administración es el proceso por el cual se busca realizar una disposición eficiente de los bienes y recursos de una institución para poder lograr su optimización para el beneficio propio y de quienes estén allegados a esta.

La administración en la educación

Martínez (2012), considera a la administración como un campo amplio que permite comprender como funciona una institución educativa, ya que permite observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, velando por un adecuado uso de sus recursos. Los mimos que componen a cualquier organización con un enfoque financiero y de servicios.

Cuando se trata de definir el concepto de de administración educativa es casi imposible no utilizar el término “recursos” ya que mediante la administración en el ámbito educativo, se puede hacer referencia de determinadas actividades como el suministro de materiales, espacios, ingresos, mantenimiento, vigilancia, asistencia, etc., en miras a lograr el eficiente desempeño de los estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad educativa.

Ante esto Martinez (2012) expuso, que la función de la administración en una institución educativa es la de planificar, diseñar, e implementar un sistema que de manera eficiente y eficaz que responda las necesidades de los estudiantes y lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, administración educativa, permite el entendimiento del proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y da vida a la implementación de un servicio educativo permitiendo a los estudiantes aprender de acuerdo a sus necesidades cognitivas, personales y sociales.

La administración aplicada a la educación es una herramienta fundamental para el logro de un desempeño eficiente de cualquier institución educativa. Para lograr esta eficiencia es muy necesario tener en cuenta los procesos importantes que enmarcan la

administración; siendo que estos sean ajustables a la cultura existente en el centro educativo, o teniendo que hacer alguna modificaciones de considerarse necesario.

Gestión Administrativa

Para Villegas (2015), la gestión administrativa es la acción de planear , organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales; entendiéndolo también como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de la administración en su capacidad institucional.

Es importante recordar que la gestión administrativa deriva de las bases de la gestión empresarial la cual está conformada por un sistema de planificación, organización, control y reformulación de acciones; y estos procesos y resultados toman como responsable principal al directivo de la institución u organización.

Entonces, la gestión administrativa vela por facilitar la tarea de organizar y optimizar los recursos financieros, humanos, documentales, materiales y físicos; donde la administración cumple la principal función de ver por los recursos con los cuales dispone la institución, y la gestión tiene la función de dosificar el uso estos recursos para que sean empleados de la manera más oportuna y conveniente. La unión de ambos, permite lograr mejores resultados maximizando las probabilidades de éxito en los objetivos trazados para la institución.

Münch (2010), manifestó que la administración ha existido siempre como un medio para lograr objetivos desde la época primitiva, donde se hizo la derivación de los trabajos que se tenía que realizar, en las grandes civilizaciones, se elaboró la administración del trabajo, en la antigüedad grecolatina predominó el esclavismo, en la edad media, los gremios, en la edad moderna, se plantearon nuevas formas de administración. Teniendo como consecuencia la revolución industrial donde surgen las fabricas.

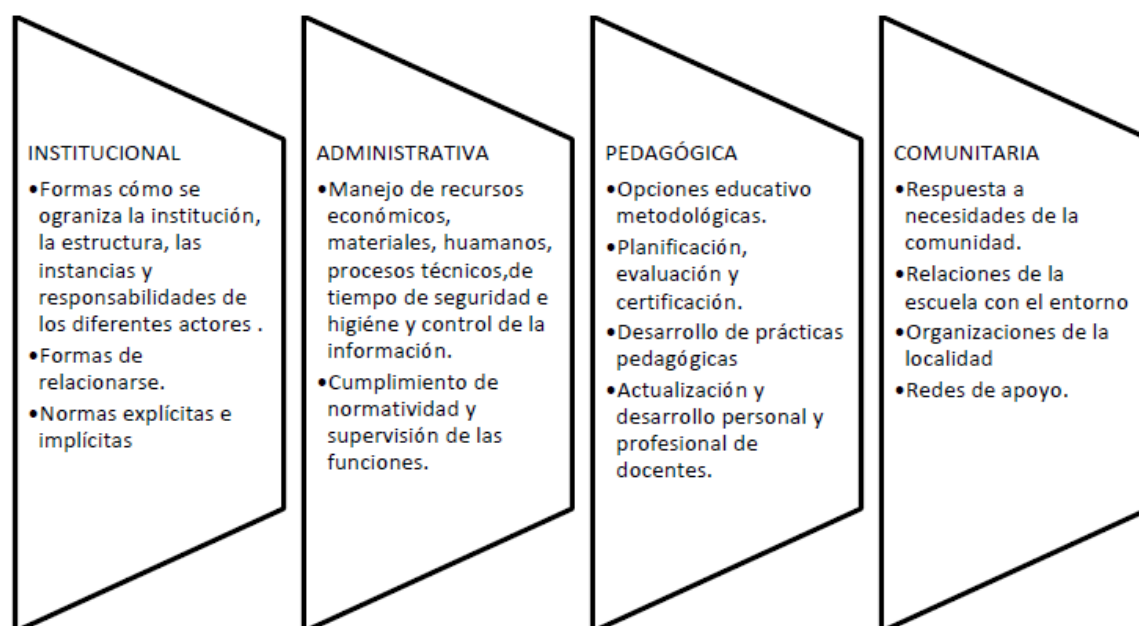
La gestión administrativa como parte de la gestión escolar

Se comprende por gestión escolar, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (directos, docentes, personal administrativo, padres de familia y estudiantes), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido encargada a la institución

educativa: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación.

Según UNESCO (2011), La gestión escolar comprende las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria según el cuadro que se muestra a continuación:

Figura 1. *Dimensiones de la gestión escolar*



Nota: Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas UNESCO-Perú 2011

La dimensión institucional se enfoca en la manera en la cual la institución educativa traduce lo establecido en las políticas desde un plano general hasta lo más particular, por otro lado la dimensión pedagógica se enfoca en la coordinación de acciones y recursos empleados para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los docentes, y la dimensión comunitaria ve por el trabajo comunitario que realizan los profesores y directivos escolares hacia su contexto externo inmediato.

La influencia del trabajo administrativo que se realiza en una institución educativa sobre la práctica docente, es la vertiente investigativa que se explorará, por que esto podría arrojar luces sobre un modelo de gestión administrativa que logre la mejora en los resultados del quehacer educativo.

Dimensiones de la variable 1: Gestión administrativa.

Para una mejor comprensión de las variable de investigación se procederá a la descomposición de este constructo en sus respectivas dimensiones según una de las autoras base de este estudio Martínez (2012), quien considera los siguientes:

Dimensión 1: Gestión de recursos financieros

El tipo de operaciones de una empresa siempre dependerán del rubro de la misma; puede ser que una empresa se dedique al rubro industrial ó a la prestación de servicios. El Centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos es una institución educativa prestadora de servicios; por que, genera en sus clientes un bien intangible: la educación. La educación no es algo que se pueda palpar con el tacto; pero si es posible percibir los resultados de este servicio por medio del desarrollo de conductas, habilidades y aprendizajes en quién toma el servicio.

Los recursos financieros son de muy importantes para una empresa , por lo cual es de vital importancia conocer su correcto manejo para el beneficio de la institución educativa. Por ello Martinez (2012), considera que el área financiera en una empresa educativa es la que está encargada del control económico, cuyo control contable se puede conocer a través de dos rubros: el primero es el sistema escolar o de carácter estatal debido a la subvención y aportes como presupuestos asignados para educación, obras, contrucciones y reparaciones en beneficio de los profesores y alumnos, tales como becas, etc. En el caso del segundo, es lo que genera la institución por si misma; esto puede ser a través de cuotas, comedor, centro de fotocopiado, transporte escolar, etcétera.

Estos ingresos y salidas de recursos financieros deben ser controlados y registrados por una junta económica presidida por el directivo del plantel, profesores, alumnos y padres de familia en caso de ser una institución pública; y en el caso de una institución educativa privada, la junta económica debe ser comprendida por una junta de socios directivos y el área contable.

Indicadores:

Los indicadores son los que siguen:

Presupuesto

El presupuesto es la prevención de gastos de ingresos fijados para un determinado periodo de tiempo, que permite realizar un uso adecuado de los recursos económicos con los que cuenta la institución educativa.

En este sentido Martínez (2012) considera que debe ser entendida desde su significado, la cual viene de la palabra presuponer, que quiere decir: dar por cierto algo sin una prueba o indicio exacto de este. Por lo que se debe entender el presupuesto como un proyecto o plan de uso de los recursos económicos de la empresa, partiendo desde las políticas y los lineamientos de operaciones con la finalidad de dar un uso eficaz y razonable a estos recursos; y asegurar su operación continua.

Por su parte Rodríguez (2004) indica que el propósito del presupuesto es el de establecer un sistema presupuestario en donde debe generarse un plan de acción, fijar las responsabilidades de cada área, determinar los límites para los gastos y determinar que fondos son necesarios; y como lograr los medios para la obtención de estos fondos.

Financiamiento

El financiamiento es el acto de dotar de dinero y crédito que requiere una empresa, institución o individuo; con el fin de solventar un proyecto, negocio o actividad. En una institución educativa, por ejemplo, Este recurso monetario puede ser provisto tanto por agentes externos mediante designaciones presupuestales, donaciones u otros; así como también se puede lograr un financiamiento interno ó también llamado autofinanciamiento a través del alquiler de espacios, la realización de eventos culturales, entre otros.

Para el buen uso y manejo de los medios financieros es necesario realizar un análisis que debe estar considerado bajo el aspecto de la planeación financiera.

Al respecto Martínez (2012) sostiene que la planeación financiera tiene la función de pronosticar las tendencias económicas en las cuales una empresa u organización se ve involucrada, es decir, cómo se encuentra la economía del país, el mercado, los impuestos, etc. Por otro lado, también cumple la función de expresar los objetivos generales de la empresa u organización en términos financieros; en otras palabras, calcula sus recursos en base a la operación para llegar a los objetivos planteados, selecciona las fuentes con las

cuales obtendrá los fondos, ya sean estas de tipo externo (créditos bancarios, hipotecas, etc.), e internos (aportaciones de algunos socios, reinversiones, etc.), la planeación financiera decide también como se utilizarán y asignarán los fondos en las diferentes áreas.

Manejo Económico

Un error que se suele cometer muy a menudo, según Yañez (2017), es la confusión entre los conceptos económicos y financieros; ya que muchas veces se suelen utilizar como sinónimos ó equivalentes cuando en realidad no lo son. Para lograr un entendimiento más realiza una diferencia entre ambos, ya que considera a la situación económica como un conjunto de bienes que está conformado el patrimonio de una empresa (solvencia) o que posee una persona. Mientras que una situación financiera, se refiere al efectivo que una empresa dispone en lo inmediato (liquidez). Es decir la capacidad que tienen las personas o empresas para hacer frente a las deudas o gastos que tienen.

Por su parte Pulido (2012), hace mencion a los recursos económicos como los bienes y medios que son administrados de la forma mas conveniente y provechosa, con el objetivo de generar un desarrollo que satisfaga las necesidades del presente, sin que esto afecte la capacidad de las generaciones futuras o el medio ambiente.

Entonces, un adecuado manejo económico de una institución educativa es de vital importancia ya que mediante una buena administración de este recurso, la institución educativa podrá atender las necesidades del conjunto de personas que conforman la comunidad educativa.

Dimensión 2: Gestión de recursos materiales.

Según lo propuesto por Jauregui (2017), los recursos materiales son todos aquellos bienes tangibles de los que dispone una empresa al momento de llevar a cabo su actividad. Entre estos viene pueden estar, terrenos, edificios, maquinarias, materias primas, equipos, vehículos entre otros; todos estos tienen una influencia de manera directa o indirecta en el proceso productivo de la empresa. Es por ello que se debe mirar de manera muy minuciosa y gestionarse de manera adecuada para que aumente la productividad y, por consiguiente, se logre el objetivo principal de la institución: Maximizar el beneficio.

Martínez (2012) sostiene, el área de recursos materiales, se encarga de la detección de necesidades materiales para su uso en la empresa, solicitar una compra o adquisición, y realizar el mantenimiento de los bienes inmuebles que permiten llevar a cabo su labor.

En una institución como el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos es indispensable una gestión adecuada de los recursos materiales que permitan llevar a cabo su actividad educativa. A través de una distribución apropiada de su mobiliario, la compra y dispensación de materiales, implementación de recursos tecnológicos y Gestión de sus espacios; la institución podrá facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje en sus estudiantes.

Indicadores:

Los indicadores son los que se detallan a continuación:

Mobiliario

El mobiliario puede ser definido como el conjunto de muebles que se usan en un determinado espacio, empleados para las actividades cotidianas de cualquier empresa, institución educativa, organización o vivienda. Estos elementos pueden ser usados, por ejemplo, para trabajar, estudiar, descansar o comer. y están contruidos generalmente de metal o madera ya que son materiales resistentes y cómodos que garantizan un largo periodo de vida útil.

Unos ejemplos de mobiliario pueden ser sillas, mesas, carpetas, escritorios, estantes, sillones, etc., Sin embargo, el concepto de mobiliario, excluye a todo aparato o máquina, como por ejemplo, computadoras, impresoras, teléfonos, fotocopiadoras o electrodomésticos.

En una institución educativa el mobiliario esta constituido básicamente por mesas, carpetas, sillas, pupitres o escritorios para los estudiantes, dispuestos de manera unipersonal o bipersonal; con el objetivo de facilitar el trabajo en equipo, adaptándose a sus necesidades pedagógicas, creativas y artísticas.

De acuerdo con Hernández (2011), el mobiliario cumple con su objetivo cuando permite crear un ambiente cómodo y agradable que facilite el trabajo pedagógico y didáctico del profesor y el aprendizaje de los estudiantes, evidenciándose de esta manera el progreso

de la educación en general. Todo esto beneficiará, sin lugar a dudas, a los agentes que participan del quehacer educativo, a través del uso correcto de métodos, técnicas y procedimientos.

Materiales

El papel que juega el docente en la actualidad es de mediador y facilitador; cumpliendo a su vez un rol motivacional para sus estudiantes, insentivándolos a contruir sus propios aprendizajes a través de métodos pedagógicos vinculados al uso de materiales educativos.

Los materiales educativos son herramientas importantes para facilitar el desarrollo de la actividad pedagógica; muchos de estos brindan información al estudiante, algunos otros los ayudan a asimilar contenidos mediante experiencias sensoriales. Entonces; los estudiantes desarrollan sus habilidades y destrezas y forman sus actitudes y valores a mediante el uso adecuado de materiales diácticos y actividades que los hagan poner en práctica su habilidad creativa.

Al respecto Rebaza (2013) manifiesta, los materiales educativos se les atribuyen dos funciones principales; una función primera la de mediar los aprendizajes de los estudiantes y la segunda función es apoyar las prácticas pedagógicas. De tal forma que pueden considerar como puentes entre el mundo de la enseñanza y el del aprendizaje. Su presencia individual del material educativo, no garantiza los procesos que desarrollan estos dos mundos, es en la red de relaciones que los comunica donde todo cobra sentido.

Entre los recursos materiales educativos más comunes se tiene:

- Pizarra: es el elemento más tradicional usado en la educación. Permite la escritura de contenidos, relizar dibujos, promover la participación de los estudiantes, etcétera.
- Carteles: grandes láminas con imágenes y poco texto, que buscan comunicar un mensaje y también pueden ser usados como intrumento motivacional para despertar el interés de los estudiantes.
- Láminas: hojas con imágenes que permiten ilustrar los contenidos expuestos en clase, haciendo que los estudiantes puedan asimilar los contenidos de una manera más entretenida.

- **Materiales Impresos:** Son los libros, periódicos, revistas, etc., que contienen valiosa información.
- **Materiales audiovisuales:** videos, música, documentales, películas, que permiten fortalecer la práctica educativa y la generación de conocimiento.
- **Materiales informáticos:** plataformas virtuales, video juegos, multimedia, presentaciones en prezi o powerpoint, etc., son elementos con un alto valor pedagógico; y a su vez son los más empleados debido al apogeo de la tecnología en la actualidad.

Recursos TIC

En el mundo de hoy Los recursos tecnológicos se han vuelto muy indispensables, ya que facilitan y aceleran el acceso e intercambio de información. Los avances tecnológicos han dado pasos agigantados en las últimas décadas generando un impacto importante en la sociedad, y este impacto no le a sido ajeno al rubro educativo. Hoy en día las instituciones educativas necesitan de herramientas tecnológicas que permitan el desarrollo adecuado de sus actividades tanto académicas como administrativas, estos recursos permiten facilitar y optimizar el trabajo de quienes laboran en la institución así como también maximizar los resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para Salinas (1997), la inclusión de la tecnología en la educación resulta en un cambio en el ambiente del aprendizaje, y además señala las bases en el nuevo rol del maestro cuando se integra la tecnología, que permite integrar las TIC con el currículo, así como aspectos del diseño de recursos, elementos legales y éticos, además de nuevas competencias. Entre estas están: el guiado a los estudiantes en el uso de los medios, fomentar en ellos una actitud más activa y comprometida con su aprendizaje, y administrar los nuevos recursos tecnológicos y entornos de aprendizaje que faciliten la acción formativa.

Munch (2014) señala a los recursos tecnológicos como “el conjunto de conocimientos, técnicas, procedimientos y métodos de trabajo utilizados en las organizaciones. Estos pueden ser: equipo, operación, producto, sistemas informáticos, producción, fórmulas, patentes y marcas. Sirven para incrementar la eficacia en el trabajo, la racionalización y la especialización” (p.198).

La tecnología, desde el punto de vista de Chiavenato (2001), es un conjunto ordenado de conocimientos empleados en la producción y comercialización de bienes y servicios. Estos conocimientos pueden ser científicos o simplemente empíricos, es decir, resultado de experiencias cotidianas, observaciones, aptitudes específicas, etc., En un sentido más amplio, la tecnología abarca todos los conocimientos técnicos, patentados o no, planos, manuales, formulas, planes, proyectos, marcas métodos de dirección y administración, procedimientos técnicos, métodos y procesos de operación; la tecnología incluye aspectos físicos y concretos (hardware), como máquinas , instalaciones, equipos, circuitos, etc., así como aspectos conceptuales y abstractos (software).

Gestión de espacios

Los avances tecnológicos y científicos, así como los constantes cambios sociales (incremento demográfico, la globalización, pluriculturalidad, etc.) han hecho necesario el desarrollo de nuevas competencias para los estudiantes, y también, se hace necesario gestionar de una manera adecuada los espacios que les permita integrarse y desarrollar sus habilidades de manera activa y propositiva.

Villareal y Gutierrez (2009) propone que el desarrollo de competencias en el rubro educativo son un verdadero reto: el tiempo y el espacio son recursos muy importantes a la hora de organizar los procesos educativos que ocurren dentro de una institución; y que hay que aprovecharlos de la manera más adecuada, ya que el uso rígido y poco sistemático de estos recursos terminaría dificultando, y aun peor, obstaculizando el aprendizaje las competencias previstas. Por ejemplo, si en una escuela de tiempo completo los horarios para el uso de áreas comunes, tales como el patio escolar, la biblioteca o laboratorios digitales no son pensados considerando las distintas necesidades de los grados y grupos escolares, se corre el riesgo de que éstos sean poco provechosos y, en consecuencia, los estudiantes no tengan la posibilidad de ser parte de situaciones de aprendizaje más sistemáticas y frecuentes que les permita lograr el desarrollo de sus competencias.

En cada institución educativa existe una distinta gestión del espacio basada en el tipo de población que la integra, el manejo económico de esta, factores geológicos, ambientales, entre otros. Sin embargo, las áreas o espacios por excelencia que cualquier institución que preste servicios educativos debe tener, son los que serán enlistados a continuación:

El aula: el aula es ese espacio de comunicación los estudiantes transcurren la mayor parte de su proceso educativo. Es un lugar donde, se habla, se escucha, se ríe, se permaneces en silencio, se razona, se convive, entre otras cosas. Al respecto, Villareal y Gutierrez (2009) indican, que el aula es aquel “espacio donde se trabajan principalmente, los contenidos curriculares que guardan relación con algunos aspectos educativos; como por ejemplo, el aprendizaje de una lengua adicional” (p.15).

El aula digital ó laboratorio de cómputo: la nueva era digital ha traído consigo la necesidad de implementar recursos tecnológicos en las instituciones educativas; ya que son una importante herramienta de apoyo, que motiva y potencia el aprendizaje de los estudiantes. Gracias a un recurso como el internet, por ejemplo, los estudiantes pueden conectarse con el mundo y acceder a una infinidad de información esperando a ser descubierta en la web, sin embargo, no debe dejarse de lado la necesidad de una constante supervisión, orientación y asesoramiento por parte de los docentes para que este recurso pueda ser explotado de la mejor forma.

El patio: el patio es un espacio indispensable en las instituciones educativas, donde ellos puedan realizar actividades tanto recreativas como lúdicas. Si bien es cierto, los estudiantes pasan la mayor parte del tiempo en las aulas, esos pequeños momentos de relajamiento, deporte e interacción lejos de la supervisión del docente, son muy beneficiosos ya que en ese instante los estudiantes ponen en práctica sus habilidades sociales, físicas y afectivas así como también sus conductas y valores.

Dimensión 3: Gestión de recursos humanos.

Martínez (2012) postula, este factor es de suma importancia, antaño denominado recursos humanos, donde se le consideraba a la mano de obra profesional, intelectual y manual como un recurso; sin embargo, el término recurso, adjetivaba a las personas, es decir, las personas eran percibidas como inmuebles, ó pertenencia de la empresa. La visión fue tomando una postura diferente y ahora se entiende a la actividad humana, no como un medio en sí mismo, sino un fin. Al encontrarse esta significación de valor a la labor desempeñada por el hombre en las empresas, se le considera hoy como el portador del recurso del conocimiento y mediador de la información, es quien desarrolla las herramientas, plataformas e influye en el proceso de la comunicación. Y desde esta perspectiva las empresas empiezan a llamarlo factor humano.

Para Munch (2014), el factor humano es el elemento esencial para el logro de los objetivos de toda organización. Los colaboradores, deben reunir las cualidades, las competencias, y conocimientos necesarios para su desempeño eficiente en los distintos puestos y niveles jerárquicos de la empresa, ya sea como operario, administrativo, técnico, gerencial o directivo. La importancia de los colaboradores es tan amplia, que hoy en día se les denomina capital humano, y figura en las notas de los estados financieros de algunas empresas transnacionales.

Por su parte Chiavenato (2007) manifiesta que capital humano, es un capital de talentos y competencias, donde la competencia de una persona es su capacidad de desenvolverse en situaciones diversas para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No es suficiente tener personas, es necesaria una plataforma que sirva de base y un clima laboral que impulse a las personas a emplear sus talentos. De esta manera, el capital humano está constituido básicamente por talentos y competencias de los colaboradores.

Tomando los conceptos previos, se puede entender entonces, que en las instituciones educativas el recurso, capital ó talento humano; son todas aquellas personas que prestan sus conocimientos y habilidades para lograr los objetivos propuestos por la entidad para la que laboran. Ya sean, directivos, docentes, administrativos, u otros, todos y cada uno cumple un rol importante dentro de su área de labores.

Indicadores:

Los indicadores son los que se detallan a continuación:

Selección

Chiavenato (2007) postula, si todos los seres humanos fueran iguales y tuvieran las mismas condiciones individuales para el aprendizaje y el trabajo, podría dejarse de lado la selección de personal. Sin embargo, la variabilidad humana es muy grande: existen diferencias individuales en el plano físico (estatura, peso, complexión física, fuerza, agudeza visual, auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como en el plano psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades mentales, etc.) que llevan a que las personas tengan comportamientos diferentes, así como, percepciones de situaciones y desempeños también

diferentes (con mayor o menos grado de éxito) en las empresas. Las personas difieren tanto en la capacidad de aprender una tarea como en la manera de realizarla una vez aprendida.

¿Selección o reclutamiento?

Para Chiavenato (2007), la selección de personal es parte del proceso de integración de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla.

Munch (2014) afirma, el reclutamiento es una manera a través de la cual la empresa deja conocer y ofrece su requerimiento de personal en el mercado laboral. De modo de que sea eficaz, su función es la de atraer a un vasto grupo de candidatos para garantizar que se pueda seleccionar a la persona idónea para el puesto vacante.

Al respecto Martínez (2012) comenta, cuando se obtiene candidatos que se acercan al perfil buscado, se da una segunda entrevista para una evaluación psicométrica, y de habilidades en el área de trabajo, en el caso de docentes una clase modelo. Luego, se elige a los candidatos que hayan calificado para el puesto por sus entrevistas previas y se lleva a cabo una última entrevista con los responsables del área de factor humano, hasta obtener a la persona idónea para el puesto; Y este proceso termina con la contratación del personal seleccionado. De los candidatos que no fueron seleccionados, se forma una cartera de postulantes para próximas selecciones .

Inducción

La inducción es un proceso de suma importancia dentro de todo tipo de organización, sin embargo, aún existen muchos directivos y gerentes que omiten este proceso. El objetivo primordial de la inducción es lograr que el nuevo colaborador se familiarice con la empresa y también con sus compañeros de trabajo, las políticas de la institución, normas de convivencia, su historia, y sobre todo con la misión y visión que deberá incorporar en su quehacer diario.

Deacuerdo con Santiz (2013), la inducción es un tipo de adiestramiento que adecua al nuevo trabajador a el puesto, al jefe, al grupo, y a la organización en general, mediante información sobre la organización misma, sus políticas, reglamentos, y beneficios que adquiere como colaborador. Y esta consta de tres partes principales como la información introductoria brindada en función a las labores que deberá realizar el colaborador ya sean de manera individual o grupal, a través de una persona encargada de la gerencia de personal; la información proporcionada por el supervisor; una entrevista de ajuste varias semanas después de que el trabajador haya estado en el puesto.

El proceso de inducción también se aplica en las instituciones educativas, donde los docentes, por ejemplo, al ingresar a una nueva institución, son presentados antes sus colegas, directivos, personal administrativo, etc. Los docentes en algunas ocasiones también son invitados a participar de observaciones de clases (como oyentes), para de esta manera asimilar más rápido el tipo de metodología que se aplica en la institución, así como son informados de la visión y misión que los rige y las normas que rigen en su nuevo centro de labores.

Capacitación

Munch (2014) sostiene, el objetivo del entrenamiento, la capacitación y el desarrollo es “el de mejorar las capacidades, habilidades, y competencias de los colaboradores, con el fin de que estos logren la mayor productividad, y desarrollen al máximo sus potencialidades” (p.118).

Muchas veces, los gerentes y directivos consideran la capacitación como un mal necesario, el cual deben brindar a sus trabajadores, solo con el fin de cumplir con los parámetros de las entidades reguladoras que se encargan de ver por los estándares de calidad. Sin embargo, esta comprobado que si los trabajadores de una determinada entidad reciben capacitaciones contasntes que incrementen sus conocimientos y habilidades; estos generarán mejores resultados en beneficio de la calidad y productividad de la empresa independientemente del rubro a la cual esta se dedique.

Al respecto, Chiavenato (2007) propone, en un mundo que esta en un cambio constante, los puestos no pueden ser permanetes, ni estáticos. Además, de la fuerte competencia que sufieren aumentar la productividad y calidad, la empresa requiere alcanzar

niveles más elevados de desempeño. Todo esto se puede lograr, mediante el mejoramiento continuo de los miembros de la empresa, desarrollando sus talentos creativos, y su capacidad de autodirección y autocontrol; y proporcionándoles al mismo tiempo incentivos que cubran sus necesidades individuales .

Martínez (2012) por su parte indica, en cuestión del personal docente, que al igual que en toda profesión, es necesaria una capacitación continua sobre los modelos educativos, recursos, tecnologías, materiales didácticos, etc., por lo que el área docente y también la administrativa deben recibir constante preparación. Sin embargo una capacitación eficiente, se logra determinando primero las necesidades de la institución; la capacitación no debe ser propuesta si se tiene desconocimiento de las necesidades laborales dentro de esta. En este sentido, se tiene que realizar un estudio exacto de cuáles son los requerimientos exactos para ofrecer mejoría y productividad.

Supervisión

Según Hernández (2010), la supervisión así como otras actividades en el ámbito administrativo, esta basada en técnicas especializadas, que tienen como fin hacer un uso proporcionado de los factores que permiten la ejecución de los procesos de trabajo; llámense, el factor humano, la materia prima, los equipos y maquinaria, el factor económico, y otros elementos que intervienen de forma directa e indirecta en la producción de bienes, productos y servicios realizados para mantener satisfecho al mercado que exige cada día más.

Para Chiavenato (2001), La supervisión constituye una función de dirección que se desarrolla en el nivel operacional de la empresa; Los supervisores, son administradores que guían las actividades del personal que no ejerce labores administrativas. El término supervisión es usado generalmente, para señalar la actividad de dirección inmediata de las actividades de los subalternos; en este sentido, la supervisión puede realizarse en todos los niveles de la empresa, siempre y cuando haya un seguimiento más cercano e inmediato del superior sobre el trabajo del subalterno.

En el rubro de la educación la supervisión es algo recurrente y se da en todos los niveles educativos, desde la educación inicial hasta la superior. Es común ver a un director, coordinador ó profesor encargado, ingresar a las aulas muchas veces de manera inopinada y

sentarse a observar la sesión de los docentes realizando apuntes en una lista de cotejo; para luego brindar una retroalimentación.

Sin embargo, muchas veces este tipo de visitas, ya sean opinadas ó inopinadas, es recibida por el supervisado, como una entromisión en su ambiente de trabajo, como una amenaza o un intento de atentar con su continuidad laboral. Esto sucede, por que en muchas oportunidades se ha visto a supervisores poco objetivos y poco tolerantes, que actúan de manera parcializada, déspota, y que incluso en algunos casos tienden a mezclar los temas laborales con asuntos personales.

Al respecto castro (2015) sostiene, que el supervisor escolar debe ser una persona capacitada, organizada e imparcial. Este debe brindar asesoría efectiva a los maestros, nunca debe existir una fiscalización o presión al docente, ni mezclar situaciones personales al momento de la supervisión. Para poder realizar una supervisión de manera eficiente, la persona que realiza esta actividad debe haber desarrollado la capacidad y competencias en este campo.

Evaluación

De acuerdo con Veras (2010) la evaluación del desempeño laboral del trabajador es un proceso técnico mediante el cual, de manera integral, sistemática y continua llevada a cabo por los jefes inmediatos, se da valor a las actitudes, rendimientos y comportamiento del trabajador en el desempeño de su cargo y el cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

Por su parte Chiavenato (2007), sostiene que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del como cada colaborador se desenvuelve en su puesto, y el desarrollo que podría alcanzar a futuro. La evaluación sirve para estimular, reconocer o juzgar las cualidades y excelencia de una persona. Este tipo de evaluaciones se realizan haciendo uso de diferentes tipos de procedimientos conocidos con distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, informes de avances, etc. Siendo los conceptos de algunos de estos, intercambiables.

Para Martinez (2012), se usa para medir si la funcionalidad y efectividad en el salón de clases, haciendo uso de distintas herramientas. La evaluación de alumnos hacia docente, la

evaluación por los jefes directos, la autoevaluación y el historial laboral, permiten que la evaluación docente sea más objetiva, evitando las malas interpretaciones sobre favoritismos (p.74).

La evaluación es de vital importancia para el desarrollo del factor humano en todo tipo de institución, en el plano educativo, esta evaluación se debe realizar no solo a docentes, sino también, a administrativos; ya que es muy necesario saber como vienen desempeñando sus labores, y si este desempeño va de la mano con lo planteado por la institución.

Debe entenderse que el proceso de evaluación; al igual que el de supervisión algunas veces puede tomarse como una amenaza por parte de los evaluados, sin embargo la institución educativa o entidad que realice esta evaluación a su personal debe procurar que el patrón de la evaluación esté de acuerdo al patrón de desempeño deseado. Y por otro lado, siempre es importante elaborar un sistema de reconocimiento a aquellos colaboradores que cumplan satisfactoriamente con la evaluación.

1.3.2 Estudio de la variable 2: Práctica docente.

Definición de práctica docente

La práctica docente es un gran reto intelectual; ya que conlleva un gran sentido de responsabilidad humana y social, que tiene gran impacto en la formación de nuevas generaciones; y que está en la búsqueda constante de generar una sociedad mejor preparada y más equitativa que beneficie el desarrollo de un país.

Por su parte, Martínez (2012) sostiene que, el docente debe conocer la misión y visión de la institución para lograr llevar a cabo el perfil de egreso de los estudiantes; y que además de esto, existen otras variantes influyentes tales como que el docente cumpla con el perfil requerido por la institución, sus habilidades profesionales, su experiencia en el campo y la capacitación del docente según la metodología aplicada en la institución; todo esto con el fin de cumplir los objetivos.

Fierro, Fortul y Rosas (2003), lo consideran como una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso (docentes, estudiantes, autoridades educativas y padres de

familia), así como los aspectos político – institucionales, administrativos y normativos que, según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro. El concepto de práctica docente le da cabida al maestro y al alumno en su papel de sujetos que intervienen e interactúan en el proceso educativo, y no solo como insumos o productos del mismo.

Los docentes, como sujetos intervinientes en el proceso educativo, no solo tienen la responsabilidad de llevarlo a cabo, so también se convierten en artífices del mismo. La actividad que ellos realizan debe ser dinámica, reflexiva y de interacción entre ellos y sus estudiantes; sin embargo, La práctica docente no se limita solo a la enseñanza dentro de un aula. En los procesos educativos existe una intervención pedagógica por parte del docente que se da antes y después de la permanencia del estudiante en el aula. Para lograr el aprendizaje de sus pupilos, es necesario que el docente de hoy, tenga una actitud creativa, emprendedora y responsable, sin dejar que el contexto en el cual se desenvuelve ponga límites a su motivación, y creando nuevos métodos que ayuden a resolver a cada interrogante que se presente en su quehacer diario.

De acuerdo con Alcaráz (2007), la práctica docente influye en el rendimiento académico de los estudiantes, junto a la característica propia de cada estudiante y a los agentes que condicionan su vida como familia y la sociedad. Esto muchas veces es determinante en el éxito o fracaso escolar. Es cierto que las instituciones educativas no pueden intervenir en algunos aspectos individuales y socio-familiares de la acción educativa, pero si pueden influir en la calidad educativa desde la perspectiva de la práctica docente.

Al respecto, Fierro, Fortul y Rosas (2003), manifestaron que las tendencias en cuanto a la educación requieren que el docente esté cada vez más preparado para enseñar a sus estudiantes a entrar en contacto con el conocimiento y hacerlo suyo, el docente debe generar situaciones de aprendizaje que les permita integrar un conocimiento nuevo con su presente, así como debe tener la disposición para contruir nuevos conocimientos desde una perspectiva transdisciplinar. Pero, estas tendencias, demandan también a un docente que acompañe a sus estudiantes, durante el tiempo que permanezca en contacto con ellos, en su formación como personas y como ciudadanos que coadyuven a una convivencia mejor en nuestro mundo.

Estas mismas autoras, Fierro, Fortul y Rosa (2013), indicaron que la práctica docente tiene múltiples relaciones; las cuales explican de la siguiente manera:

- La docencia implica relación entre personas: la relación educativa con los estudiantes un vínculo esencial a través del cual se generan otros vínculos con otras personas: los padres de familia, los otros docentes, directivos, la comunidad educativa en general.
- La función del docente está vinculada de una manera muy cercana a todos los aspectos de la vida que van conformando la marcha de la sociedad. Es decir, que la tarea del docente siempre se desarrolla en un tiempo y lugar determinados donde entran en relación con los procesos culturales, políticos y económicos más amplios que forman el contexto de su trabajo, planteándole desafíos.
- El quehacer del docente se lleva a cabo dentro de un marco institucional, lo que genera también múltiples relaciones. De hecho, la institución educativa es el lugar privilegiado para la formación permanente del docente una vez este haya finalizado sus estudios.
- La labor del docente está intrínsecamente conectada con un conjunto de valores personales, sociales e institucionales, ya que la educación al ser un proceso intencional de formación de personas, lleva de manera implícita una orientación hacia el logro de determinados propósitos, mediante los cuales se pretende formar un determinado tipo de hombre y contruir un determinado modelo de sociedad. (p. 97)

Práctica docente del profesor universitario

Según Hurtado, Serna y Madueño (2015), la educación superior en todo el mundo está pasando por una transición. Por un lado se debe a los cambios presentados por la convergencia del Espacio Europeo de Educación superior (EEES), ya que este fenómeno ha impactado en la cultura, la estructura social y la política de las instituciones de educación superior. Ante los cambios, las universidades han experimentado nuevos retos educativos, entre ellos se señala al estudiante como el foco de atención en el desarrollo del proceso de la enseñanza, dado que años atrás el profesor solo cumplía su rol como transmisor de contenido, pero hoy en día se busca que el alumno contruya su propio conocimiento.

Por su parte, Madueño (2014) refirió que el profesor universitario se encuentra inmerso en un contexto de aprendizaje, señalando a la práctica docente como el medio para que este

actor realice diversas acciones. La práctica docente es un escenario de aprendizaje, entre los principales recursos de mediación a los que recurre el profesorado es conversar con otros profesores pares, ya sea en academias o reuniones informales, observar el desarrollo de las clases de otro profesor, participar de manera activa durante procesos de formación docente, socializar con expertos docentes o de la disciplina en que se desempeña, interactuar y acercarse al alumno.

Apartir de los escenarios antes mencionados, el profesor obtiene experiencias de aprendizaje derivadas de su mismo quehacer docente y las cuales son cruciales para mejorar su formación. En este sentido, el interactuar con sus educandos cobra importancia cuando el profesor reflexiona sobre sus aciertos y dificultades con ellos, porque lo sensibiliza a transformarse a sí mismo como docente. Por otro lado, el profesorado al socializar de manera formal (participando en capacitaciones) o informal (en reuniones ocasionales) con otros profesores generan un apoyo mutuo, que les permite modificar las acciones propias de su práctica docente, ya que comparten ideas, reglas, conductas, normas, valores con otras personas; esto beneficia para que el docente obtenga su propio significado de la práctica que realiza, y en consecuencia logre un perfil docente.

Dimensiones de la variable 2: Práctica docente.

Para una mejor comprensión de esta segunda variable de investigación se procederá a la descomposición de este constructo en sus respectivas dimensiones según las autoras base Fierro, Fortul y Rosas (2012), quien considera los siguientes:

Dimensión 1: Institucional

Fierro, Fortul y Rosas (2012), sostienen que la dimensión institucional hace énfasis en lo que representa la institución educativa para cada maestro, y que le da un enfoque colectivo a su quehacer individual: las normas de convivencia y de comunicación entre colegas y directivos que en cada institución se construyen y que a su vez son parte de una cultura profesional. Los saberes y prácticas de enseñanza que los docentes van aprendiendo a partir de su paso por distintas instituciones educativas y contacto con otros docentes en otras escuelas, se socializan para sumarse a la cultura ya existente en la institución lo que influye, entre otras cosas, en la forma en la cual cada docente se desenvuelve en su aula y en los criterios de trabajo a aplicarse.

Una Institución educativa, es para el maestro, el lugar donde pone a prueba sus prácticas docentes; es donde obtendrá nuevos saberes cada día y al mismo tiempo irá aprendiendo más sobre las normas, tradiciones y costumbres propias de su oficio. La institución educativa es ese sitio cultural donde los maestros aportan sus habilidades, conocimientos, metas personales, e intereses a un proceso educativo en común; convirtiéndose en el escenario más importante de su socialización profesional, ya que no solo se trata del tipo de trato y comunicación que deberá mantener con estudiantes, colegas y demás miembros de la comunidad educativa, sino también, aprenderá a convivir con las normativas laborales, el modelo de gestión, la misión y visión, costumbres y tradiciones que rigen en la institución.

Indicadores:

Los indicadores son los que se detallan a continuación:

Liderazgo

Para Chiavenato (2001) es la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para lograr objetivos a través del proceso de la comunicación. El liderazgo es un fenómeno, un tipo de influencia que ocurre exclusivamente en grupos sociales; la influencia es un tipo de fuerza psicológica donde están incluidos los conceptos de poder y autoridad, y hace referencia a las formas de generar cambios en el comportamiento de las personas. Esta influencia se presenta de diversas maneras, yendo desde las formas suaves de persuasión y convencimiento, hasta las formas más violentas e impositivas.

Desde la concepción de Marcó, Loguzzo y Fedi (2016), es la capacidad de influencia sobre el resto de personas, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos. El liderazgo no solo se trata de motivar a las personas; sino también capacitarlas y empoderarlas. Un buen líder es esa persona que tiene una visión clara, atractiva y realizable, y también debe tener el poder para guiar al grupo hacia ese objetivo.

De acuerdo con Sierra (2016) un líder educativo es quien es capaz de influir en estudiantes, docentes, administrativos, en general, en la comunidad educativa, en la cual pueden estar los grupos de interés, entre ellos los padres de la familia de una organización académica, con el propósito de lograr objetivos de la institución fundamentados en su filosofía y poder generar valor diferenciador en sus programas de formación que oferta.

Para Marín (2009), un docente se convierte en líder, cuando tiene claro sus objetivos y tiene la voluntad de hacer lo que sea necesario para facilitar la acción coordinada para el beneficio de sus estudiantes. Un aspecto importante de su liderazgo es su capacidad para comunicar ideas y compartir su entusiasmo, para convencer e influir en sus estudiantes, logrando su participación activa en el proceso de acción educativa. El docente líder genera confianza en sus estudiantes y confía en sus capacidades para hacer posible el desarrollo de la acción educativa.

Normas

Todo tipo de institución es un escenario donde existe interrelación entre personas con diferentes creencias sociales y políticas, de diferentes realidades económicas y culturales que enriquecen más la cultura y diversidad de la institución; sin embargo, esta diversidad cultural, de creencias, etc., puede también generar tensiones en los miembros que conforman la institución en sus diferentes niveles y con ello generar conflictos que en algunos casos pueden conducir a situaciones de desacuerdos y violencia. Es por ello que para poder moderar la interrelación y la buena convivencia de los miembros de una institución es importante la presencia de normas.

Chiavenato (2001), las considera como planes de operación que guían y exigen como debe comportarse una persona en determinadas situaciones, por lo general indican que es lo que estas pueden hacer y que no. Las normas se diferencian de las políticas por que son más específicas y buscan sustituir el proceso decisorio individual restringiendo el grado de libertad de los miembros de una institución en determinadas situaciones previstas.

De acuerdo con Noguera y Marín (2017), la normatización reconoce y cuida la presencia de una institución educativa, de sus reglas, sus tiempos y espacios. Pueden existir normas propias de la entidad educativa tales como un manual de convivencia y también normativas externas como lineamientos, orientaciones y disposiciones ministeriales. A estas normas se le suman también los principios y preceptos que definen lo aceptable o no para un docente en su quehacer profesional; en este campo resaltan las reglas que modulan la actividad docente para definir, valorar y orientarlo; así como también modula el comportamiento de los demás integrantes de la comunidad educativa (estudiantes, colegas, directivos, etc).

Por su parte, Ochoa y Diez (2013) sostienen, en una normatividad escolar los profesores transmiten los valores imperantes del contexto de la propia institución, pero también sus valores propios y personales.

Objetivos

Chiavetano (2001) refiere, existen varias maneras de llamar a los objetivos, tales como metas, misiones, propósitos, miras, etc., en general, todas estas palabras se refieren a la búsqueda de un estado deseado por los miembros de una empresa. Y procuran hacer uso de todos los medios y recursos necesarios en búsqueda del cumplimiento de estos objetivos a través de determinadas estrategias y tácticas.

Una institución prestadora de servicios educativos también necesita de objetivos; ya que son el punto de partida para elegir, organizar y conducir sus recursos y estrategias para satisfacer las necesidades de sus clientes. Los objetivos seleccionados por la institución deben ser claros, precisos, y medibles, de manera que sean fáciles de evaluar en cuanto a su eficacia y utilidad; y de ser que no cubran las expectativas deseadas, se puede hacer un reajuste de estos objetivos o crear unos nuevos.

El objetivo del docente en un aula de clases es el de lograr despertar en sus estudiantes, el entusiasmo por el aprendizaje. Haciendo uso de sus experiencias, previas, métodos y estrategias pedagógicas, debe crear un ambiente de confianza y tranquilidad donde sus pupilos puedan abrir sus mentes e ir incorporando nuevos conocimientos y habilidades a lo largo de cada sesión de clases. Al igual que en una empresa, o la institución educativa en macro; estos objetivos planteados por el docente también pueden ser reajustables o cambiables, ya que la variedad de situaciones que se presentan en el quehacer educativo, no garantizan que un objetivo trazado anteriormente vuelva a funcionar o tener los mismos resultados.

Identidad

Para Urbina (2009), toda persona en cualquier etapa de su vida, al tratado de identificarse en el mundo que lo rodea, como una de las necesidades primordiales para su desarrollo, y también para poder encontrar respuestas a ciertos cuestionamientos que se haga en cualquier momento de su vida, como la pregunta que todos alguna vez se han hecho, ¿Quién Soy?.

Así como las personas, las instituciones también buscan una identidad, esto lo logran a través de un proceso de evolución desde el momento de su creación, tomando como punto de partida, los objetivos que persiguen y señalando también su misión y visión que los ayudan a identificarse así mismos dentro de la institución y también para ser identificados por agentes externos, diferenciándose de la competencia.

De acuerdo con Villalobos (2017) para entender de identidad es necesario distinguirse de la imagen corporativa, un que parezcan sinónimos o frases intercambiables, cada una tiene una interpretación distinta, por un lado, la identidad representa lo que es una institución; mientras la imagen corporativa se refiere a cómo es percibida la institución.

Por su parte Cortéz (2011) sostiene, la identidad institucional educativa tiene como primer referente el espacio físico en el cual la identidad toma forma, se construye y adquiere una explicación. La identidad de la institución educativa se encuentra inscrita asimismo en la forma como la institución se define así misma y actúa en un determinado contexto. La identidad tiene que ver también con los marcos, valorativos, culturales, organizacionales; antecedentes históricos, entre otros. Esto quiere decir que, las características de identidad que una institución decide asumir y fortalecer son aquellos que de alguna manera u otra van ligados a un proyecto institucional, como a un proyecto de la sociedad.

Dimensión 2: Interpersonal

De acuerdo con Romeu (2015) es aquella que enfatiza la relación con otras personas, tiene mayor importancia la comprensión con el que se conversa, que el entendimiento de lo que se dice. Esta relación interpersonal, está estrechamente ligada a la personalización, intimidad, empatía y confianza; por lo tanto, esta relación no necesariamente se da mediante la proximidad física, sino más bien a través de una proximidad de tipo afectiva que se crea bajo patrones éticos.

Para Santiago (2012) son una interacción recíproca entre dos o más personas, estas relaciones sociales, que se encuentran reguladas por reglamentos y leyes. En toda relación interpersonal está basada en la comunicación, que es la capacidad que tienen las personas para tener acceso a información respecto a lo que los rodea y luego compartirlo con los demás. Las relaciones interpersonales, cumplen la función de mediadoras para lograr ciertos

objetivos tomando como premisa que el ser humano es un ser social que necesita del contacto con otros de su misma especie.

Por su parte, Fierro, Fortul y Rosas (2012) sostienen, la función profesional del docente esta basada en las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos, entre otros. Estas relaciones interpersonales que se dan dentro de la institución educativa son complejas, ya que se sedimentan sobre la base de las diferencias individuales dentro de el marco institucional. Estas diferencias no solo son de edad y sexo, sino también responde a situaciones, difíciles de evidenciar a primera vista, pero con igual o incluso mayor importancia: las distintas metas, los intereses, las ideologías frente a la educación y las preferencias políticas.

Indicadores:

Los indicadores son los que se detallan a continuación:

Jornada laboral

La jornada laboral puede ser definida como, el tiempo que emplea un trabajador para desempeñar su labor, este tiempo dependerá de la cantidad de horas que el trabajador necesita para la ejecución de su trabajo. Sin embargo, la jornada laboral, no representa solamente al tiempo de ejecución de las labores del trabajador, sino también, esta encargada de crear un equilibrio entre las demandas de la institución y el buen desempeño del trabajador.

En las instituciones educativas, los docentes y demás trabajadores también cumplen con una jornada laboral. tiempo que utilizan para ejercer sus funciones, haciendo uso de sus conocimientos y habilidades con la finalidad de cumplir los objetivos de la esta entidad que presta servicios educativos. Dentro de este tiempo de permanencia dentro de la institución educativa, los docentes por ejemplo, no solo cumplen su labor de enseñanza; sino también interactúan y se relacionan con los demás miembros de la comunidad educativa.

Para Corredor (2016), la jornada laboral es una significativa constante que afecta la relación empresa - trabajador, este componente genera seguridad ó inseguridad en el empleador. Cuando en una relación laboral, no esta definido el tiempo de trabajo, esto

causara un grado muy alto de inseguridad que afecta directamente la satisfacción del trabajador y sutilmente la satisfacción institucional.

Desde esta perspectiva, entonces se podría concluir que la jornada laboral no solo cumple la función de medir el tiempo mientras el cual un docente cumple con su labor académica dentro de la institución educativa, sino también, es el momento en el cual suceden los momentos de socialización, convivencia e interacción con los demás colegas y miembros de la institución haciendo que los lazos de confianza e identificación institucional se hagan más fuertes.

Comunicación

Kinicki y Kreintner (2016) postulan “la comunicación proviene del latín communis, común, de ahí se deriva que el comunicador tiene el deseo de establecer una comunidad de información con otro receptor”(p.16).

Por su parte, Puyal (2001) sostiene, para desarrollar las habilidades de la comunicación, se requiere de que esta sea interactiva y dinámica, como un proceso circular en el cual el emisor y receptor intercambian sus roles, y exige un entendimiento entre los agentes que intervienen en este proceso.

De acuerdo con Hernández (s.f.) los nuevos enfoques de comunicación permiten que la intervención del docente tenga un papel distinto, ya no solo por su conocimiento académico, sino también por que su práctica pedagógica debe estar orientada a crear una experiencia de aprendizaje distinta y diversa, haciendo provecho de todos los elementos pedagógicos y herramientas comunicacionales que favorezcan el estudio independiente, respetando el ritmo de trabajo de cada individuo y fomentando en intercambio de conocimientos dentro de los ambientes de aprendizaje que propicien la participación y el diálogo.

Al respecto Camaraco (2005) afirma, lo importante es que el docente y el estudiante tengan presente que tienen un objetivo en común, el cual es, el aprendizaje del estudiante, buscando su mejor rendimiento. Es decir, no se trata de que el docente se evoque a transmitir de la manera más metodológica y dinámica los conocimientos de su materia, sino que el estudiante lo aprenda, y que ese aprendizaje tenga un valor significativo. Para lograr todo

ello, el docente debe ser un guía y un apoyo para el aprendizaje de su estudiante, llegando a ser un comunicador eficaz del conocimiento, actitudes y valores para que el estudiante logre convertirse en un ciudadano responsable, libre, integro y democrático.

Toma de decisiones

La toma de decisiones muchas veces es uno de los procesos más complicados al que se enfrenta un trabajador, Ya que implica renunciar a una cosa, por otra; lo cual conlleva a la posibilidad del error, y esto genera indecisión. Sin embargo; lo que no se puede hacer es dejar de tomar decisiones. Incluso si el trabajador decide no tomar una decisión, por muy paradójico suene, ya esta tomando una, pero de ser así no tendría el control de lo que sucede a su alrededor y solo dejaría el futuro de lo que le pase en manos del azar.

En ese sentido Gordon (1997) expresa, cuando las decisiones tomadas son acertadas, esto produce mayor utilidad, servicio o desempeño de la organización educativa, ya que cubren las necesidades de todas las personas que tienen interés en esta.

Según Palacios, Ramirez y Rodriguez (2014) es un proceso que comprende la capacidad que tiene una persona u organización a la hora de elegir una alternativa, con la visión de seleccionar siempre la mejor opción que beneficie a la comunidad educavia en general y de esta manera también al sistema educativo.

Por su parte Chiavenato (2002) sostiene que la toma de decisiones es un proceso completo que implica la identifica la situación, define la situación, diagnostica las causas de la situación, identifica los objetivos, transforma la solución o curso a seguir, evalúa la aplicación de la decisión definida

Tomando el concepto de Palacios, Ramirez y Rodriguez (2014), la toma de decisiones es un proceso de análisis que a pesar de que la decisión haya sido programada o no, requiere de un plan de seguimiento tomando en cuenta las partes y situaciones involucradas en el asunto a tratar. Por ello, el profesional de la educación debe ser cauteloso y preveer las consecuencias que la decisión pueda tener en la institución educativa y en el contexto se alberga dentro de la comunidad educativa.

Entonces se podría concluir que, la toma de decisiones es un proceso que se debe seguir para determinar las acciones que se llevaran a cabo para lograr una meta u objetivo propuesto por un docente, directivo, o la misma institución educativa; con el propósito de lograr las metas u objetivos para brindar un mejor servicio en beneficio de toda la comunidad educativa.

Dimensión 3: Didáctica

Para Mestre, Fuentes, y Alvarez (2004) la didáctica es una rama de la pedagogía, que tiene como principal objeto de estudio el proceso docente – educativo, que del modo más sistematizado, se dirige a la formación integral de las nuevas generaciones en el que el estudiante se intruye y educa, es decir desarrolla tanto su pensamiento como sus sentimientos.

Del mismo modo, Bohóquez (2016) lo considera como una rama de la pedagogía encargada de encontrar métodos, técnicas y estrategias para mejorar el aprendizaje. La didáctica se vale de los conocimientos ya existentes en la pedagogía y los concreta a través de recursos didácticos, y a su vez busca monitorear el éxito o fracaso de las estrategias planteadas.

Por su parte, Fierro, Fortul y Rosas (2012) proponen, las prácticas que realiza cada maestro, así como sus decisiones harán que el proceso de enseñanza – aprendizaje se resuma a una simple transmisión y repetición de la información o que convierta en una experiencia constructiva y enriquecedora para sus pupilos. Al considerar la dimensión didáctica, todos los maestros tienen la chance de analizar la forma en que toman el conocimiento y lo presentan antes a sus estudiantes, así como la forma de dirigir las situaciones de enseñanza en el aula de clases y comprender el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.

Mestre, Fuentes, y Alvarez (2004) concluyen, la didáctica es una ciencia cuyo objeto de estudio es el proceso docente-educativo el cual se caracteriza por un sistema de conceptos, categorías y leyes que integrados consecuentemente permiten su dirección y potencian su desarrollo. Un proceso docente educativo en vínculo con la sociedad, capaz de dar respuesta a sus exigencias, deviene de un proceso desarrollador y formador de profesionales independientes y creadores, comprometidos con su quehacer social. Este es el reto actual y la perspectiva de la didáctica en la educación.

Indicadores:

Los indicadores son los que se detallan a continuación:

Métodos

Según Mestre, Fuentes, y Alvarez (2004) el método es un componente que nace en la relación entre el proceso y el sujeto. Viene a ser el camino que adopta el sujeto para lograr alcanzar el objetivo propuesto. Entonces, el método es el elemento que enlaza el objetivo y el contenido: donde el contenido representa el objeto de estudio (el qué) y el objetivo es el resultado deseado (el para qué), el método es el componente operacional que muestra el modo (el cómo) en que se lleva a cabo el proceso de enseñanza –aprendizaje. Por medio del método se puede concretar la relación de los sujetos con los elementos del contenido, con los cuales se genera una relación cognitivo-afectiva, propia del vínculo de la personalidad del sujeto con el objeto en estudio a partir de sus motivaciones.

De acuerdo con Gutierrez (2018), la metodología de enseñanza es un conjunto de métodos, recursos y formas de enseñanza de las cuales se vale el docente para realizar el desarrollo de los contenidos gramáticos que conducen al estudiante hacia el logro de un aprendizaje significativo. El estudiante debe ganar autonomía en el transcurso de su aprendizaje, y el docente solo es un facilitador de procesos de aprendizajes.

Para Mosquera (2017), hoy en día muchas instituciones educativas ya recurren a métodos más motivadores y atractivos para los estudiantes que las tradicionales clases magistrales o dependientes de un texto. La figura del docente ha dejado de ser la del impartidor del conocimiento y ha pasado a ser un acompañante en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Esto ha permitido que el estudiante tome un papel protagónico en la construcción de su propio conocimiento. En este nuevo modelo de enseñanza no solo se evoca a fomentar el desarrollo de las competencias y habilidades, sino también se toma en cuenta las capacidades y necesidades de los diferentes tipos de estudiantes que hay en el aula.

Técnicas

Según Aparicio (2013), es un procedimiento lógico con fundamento psicológico, que tiene el fin de orientar el aprendizaje del estudiante; lo puntual de la técnica es que esta está presente en una parte específica o en una fase del tema que se imparte, como por ejemplo, la presentación del tema, el análisis de contenidos y la síntesis del mismo. La técnica es

entonces el conjunto de recursos particulares de los que se vale el docente para lograr los proósitos planteados desde la estrategia.

Los docentes en las instituciones educativas hacen uso de diversas técnicas; muchas de estas técnicas las aprenden con el pasar de los años gracias a su experiencia en las aulas y las van aplicando, reajustando y mejorando día a día, en su práctica docente. Las técnicas también pueden ser aprendidas mediante, talleres, cursos de actualización, capacitaciones, etc., y al igual que aquellas aprendidas a base de experiencia, estas también pueden reajustarse, ser mejoradas por el docente.

Sin embargo, a pesar de la flexibilidad que existe para poder modificar estas técnicas, muchos de los docentes siguen dando aún un enfoque tradicional al tipo de técnica que aplican en su aula de clases, Limitando así la posibilidad de un desarrollo adecuado del aprendizaje de sus estudiantes.

Al respecto Santos (2015) afirma, las técnicas de enseñanza tradicionales, centradas principalmente en la figura del docente explicando y los estudiantes tomando notas y los estudiantes tomando nota, pueden servir aún en algunas ocasiones, pero la educación de hoy gira en torno a la estimular la curiosidad del estudiantes, y sus ganas de aprender. A raíz de esta tendencia han aparecido nuevas técnicas de enseñanza, talvez muchas de estas no tan nuevas, sin embargo, los recursos tecnológicos con los que se cuentan en la actualidad pueden darles un nuevo enfoque.

Enseñanza

Para Davini (2005) la enseñanza y el deseo de lograrla de la mejor manera, han sido siempre una propósito constante en la historia del hombre. Desde que el hombre vive en sociedad, los adultos han enseñado a los niños, los padres a sus hijos, los adultos a otros adultos. Esta particular práctica social de relación entre persona, se han desarrollado en distintos ámbitos, como por ejemplo, en el campo, en las familias, en las iglesias, en las fábricas y en todos los espacios de vida social; y en general, en las instituciones educativas especialmente creadas para estas finalidades. En otras palabras, la enseñanza es una práctica social e impersonal que se inició incluso desde antes de la existencia de las mismas escuelas.

Por su parte Tintaya (2016) señala, la enseñanza puede ser entendida como un proceso de organización y disposición de condiciones que permitan facilitar el aprendizaje. La enseñanza, más que un ejercicio de transmisión de información, es un proceso donde se generan las condiciones externas que facilitan la construcción de las estructuras personales de un individuo.

Así mismo, Durán (2010) sostiene, la educación superior no es ajena a la renovación metodológica en la que el docente dejó su papel el agente central de la enseñanza en el aula, y es el alumno quien ahora ocupa el centro de la actividad a través de un modelo de aprendizaje independiente. El docente promueve el aprendizaje haciendo uso de nuevos recursos tecnológicos y comunicativos. Se deben agotar todas las posibilidades para cumplir los objetivos de formación que están asociados a la formación profesional y a la formación de competencias para integrarse positivamente a la denominada sociedad del conocimiento, en la que el aprendizaje se extiende durante toda la vida.

Dimensión 4: Valorativa.

Fierro, Fortul y Rosas (2012) Sostienen, la práctica de cada docente refleja sus propios valores personales a través de su compartamiento de manera conciente e inconciente, de sus actitudes, de su forma de valorar las cosas, todo esto define una orientación acorde a su rutina cotidiana, que le demanda al docente continuamente la necesidad de hacer frente a diversas situaciones, y tomar decisiones. De esta manera, cada docente de manera intencional o inconsciente, está comunicando continuamente su forma de ver y comprender el mundo, de valorar y entender las relaciones humanas, de apreciar el conocimiento y de conducir los momentos de enseñanza, lo cual genera trascendencia en la experiencia formativa del estudiante.

De acuerdo con Gordillo (2006), aprender a valorar significa tomar conciencia de que , además de la verdad y la utilidad, existen criterios que permiten distinguir lo bueno, lo malo y lo justo. La dimensión valorativa del ser humano no es menos importante que las competencias cognitivas y técnicas. Ningun padre quedaría para sus hijos el mayor conocimiento y la mayor destreza, si no van acompañados por la capacidad para valorar el entorno que los rodea. Para apreciar una obra de arte o un paisaje, por ejemplo, es necesario tener desarrolladas las capacidades para el juicio crítico. Distinguir lo que debemos hacer, como algo distinto a lo que podemos hacer, requiere el desarrollo del criterio moral.

Al respecto, Fierro, Fortul y Rosas (2012) mencionan, el docente ocupa un lugar privilegiado en la formación de ideas, actitudes y modos de interpretar la realidad de sus estudiantes; es más, tiene influencias sobre ellos por su condición de adulto y maestro que interviene significativamente como modelo de conducta para sus pupilos.

Indicadores:

Los indicadores son los que se detallan a continuación:

Ética

De acuerdo con Hernández (2010), la ética es la ciencia rectora del fin y de los medios para llevar a los seres humanos a un estado de convivencia ideal. De este modo, una disciplina ética posibilita alcanzar un nivel de conciencia moral regida por criterios racionales propios y colectivos. Esta disciplina, combinada con la epistemología y la axiología, buscan el engrandecimiento del ser humano a través del desarrollo de sus capacidades intelectuales.

Al respecto Wanjiaru (2007) indica, la ética profesional es una disciplina derivada de la ética general, cuyo objeto es la implementación de los principios generales de la ética a la actividad de cada profesión. Cada profesión da lugar a ciertas circunstancias del día a día, que se convierten en factor básico en la forma de vivir, de actuar y de comportarse.

por su parte Cortina (2001) sostiene, las prácticas docentes que generan capital social son aquellas que encarnan los valores de la ética civil, es decir, prácticas que potencian la autonomía del profesional y de los usuarios, las relaciones horizontales entre los miembros de la sociedad y el respeto entre los actores de la comunidad educativa.

Así mismo, Celman (2012) manifiesta, para un educador, pensar en la práctica docente es una labor interesante y compleja; y pensarla en relación a la ética, lo hace más complejo aún. Cada docente tiene un modo particular y a la vez general de apropiación y recreación de su materia. La dimensión ética no solo implica que el docente conozca, sino también que este reflexione en el por qué, para qué y desde qué parámetros trabajará sus tareas diarias en su práctica educativa.

Respeto

Según Negron (s.f.), hablar de respeto es hablar de los demás, se trata de poner límites a las posibilidades de hacer o no hacer, y comprender dónde empiezan las posibilidades de los demás. El respeto es la base más importante de toda sociedad, por que no solo se trata de respetar las leyes o limitar el proceder de las personas, sino también tiene mucho que ver con el reconocimiento de la autoridad, así como los hijos reconocen la autoridad de sus padres y los alumnos el de sus docentes. El respeto es una forma de respeto, así como también, de reconocimiento, de aprecio y valoración de las cualidades de las personas, ya sea por su inteligencia, experiencia o valor como seres humanos.

Para Fingermann (2010) El respeto es un valor en toda relación social, por tanto también en una institución educativa donde existen relaciones interpersonales. El respeto se presenta en diferentes situaciones y direcciones, ocurre entre estudiantes, entre docentes, entre docentes y estudiantes, entre directivos y docentes, directivos y alumnos, etc., así como también el respeto se manifiesta ante la propia institución educativa, hacia la propia estructura material en sí.

Por su parte Rodríguez (2015) manifiesta, Educar en cualquier momento o lugar, es un acto de respeto. Sin respeto no existe comunicación ni convivencia, en otras palabras no hay educación. Algunos tienden a confundir la instrucción con educación, por lo cual pensarían que este postulado no es del todo correcto, sin embargo, eso sería un error; ya que el respeto es la base de cualquier acto entre educador y educando. Cabe recordar, que para poder educar y ser educado, es esencial el respeto por uno mismo, y ser conscientes de la importancia de lo que se está haciendo. El docente debe comprender que su trabajo va mucho más allá que solo transmitir conocimientos y el estudiante debe entender que la educación que recibe es realmente importante para su desarrollo personal.

Transparencia

Prendas (2016) indica, la transparencia salta a la vista en cada uno de los actos que se realizan en la vida de un individuo, tanto en lo personal, como en los ámbitos académico, familiar y laboral; es por eso que el valor de la transparencia debe ser impulsado y fortificado a diario para ser consideradas como buenas prácticas que estimulan su actuar propio como el individuo, así como las personas que los rodean.

Deacuerdo con Urrutia (2017), Transparencia es una palabra que refleja la luz, claridad y sobre todo honradez. Es un valor que se fomenta desde pequeño en el nuclero familiar, sin embargo con el paso del tiempo siempre están siendo probados y tentados a quebrarlos.

Por su parte Iurcovich (2006) sostiene, el docente no puede tener mejor estrategia o soporte que el de transparentar los mecanismos de evaluación frente al estudiante. Es muy importante explicar desde el primer día la forma de evaluación, los objetivos del programa, lo que se espera obtener en los estudiantes, los criterios que se usarán y lo que no; ya que tanto el docente como el estudiante seguirán el proceso educativo de una manera más relajada ya que ambos conocerán los criterios de evaluación, evitando la subjetividad con la que accionan muchas veces los docentes.

1.4. Formulación del problema.

Problema general.

¿Cuál es relación de la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018?

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación de la Administración de recursos financieros y la Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación de la Administración de recursos materiales y la Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación de la Administración del factor humano y la Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018?

1.5. Justificación.

El trabajo de investigación se justifica teniendo en consideración a las variables de estudio.

Justificación teórica.

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de gestión administrativa en una institución de educación superior y sus dimensiones propuestas como la gestión de recursos financieros, la gestión de recursos materiales y la gestión de recursos humanos y su relación con el Desempeño docente; encontrar explicaciones a situaciones internas de la gestión administrativa y la práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

Justificación práctica.

Por otro lado, se justifica este tópico porque de las conclusiones de este trabajo aplicado a los estudiantes del centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho 2018., determinará el nivel de relación establecido entre la gestión administrativa y la práctica de los docentes.

Justificación metodológica.

Asimismo, se justifica metodológicamente porque, el estudio permite entender, analizar y emplear un procedimiento específico para demostrar el nivel de relación existente entre la gestión administrativa y la práctica de los docente en centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general.

Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

Hipótesis específica 1.

Existe relación directa y significativa entre la Administración de recursos financieros y la práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe relación directa y significativa entre la Administración de recursos materiales y la práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe relación directa y significativa entre la Administración del recurso humano y la práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

1.7. Objetivos.

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre la Administración de recursos financieros y la práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre la Administración de recursos materiales y la práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la Administración del recurso humano y la práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño.

El diseño de estudio empleado fue de tipo transversal porque se recolectaron datos en un solo período de tiempo y no experimental, pues según las definiciones de Hernández, Fernández y Baptista (2003), no se realizó la manipulación de las variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), describen el estudio no experimental como “los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.172). Estos a su vez se clasifican en descriptivos, correlacionales o causales. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

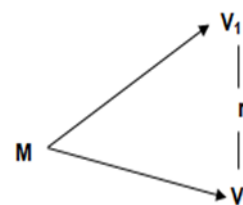
Esquema de la investigación correlacional.

M = Muestra

V₁ = Gestión administrativa

V₂ = Práctica docente

r = Relación de las variables



2.2. Variables, operacionalización.

Las variables que se emplearon en el estudio fueron la ejecución de obras y el proceso de modernización. De tal modo que Arias (2006), señaló que una variable es una característica o cualidad, magnitud o cantidad susceptible de sufrir cambios y es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación.

Definición conceptual de las variables.

En ese sentido es necesario definir conceptualmente a las variables en estudio. De este modo Tamayo (2003), afirmó que “la definición conceptual de las variables identificadas en la investigación refleja la expresión del significado o plano teórico que el investigador le atribuye a cada variable para los fines de cumplir con los objetivos específicos planeados” (p. 64).

Variable 1: Gestión administrativa.

Villegas (2015), considera a la Gestión administrativa como la acción de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales; entendiéndolo también como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de

dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de la administración en su capacidad institucional.

Variable 2: Práctica docente.

Madueño (2014) refirió que el profesor universitario se encuentra inmerso en un contexto de aprendizaje, señalando a la práctica docente como el medio para que este actor realice diversas acciones. La práctica docente es un escenario de aprendizaje, entre los principales recursos de mediación a los que recurre el profesorado.

Definición operacional de las variables.

Tamayo y Tamayo (2003), explicó que las definiciones operacionales son esenciales para poder llevar a cabo cualquier investigación, ya que los datos deben ser recogidos en términos de hechos observables. La definición operacional de cada variable identificada en el estudio representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillo que permitan la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan en dimensiones e indicadores.

Variable 1: Gestión administrativa.

Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Variable 2: Práctica docente.

La práctica docente, es influenciada por múltiples factores: desde la propia formación académica del docente hasta las singularidades de la escuela en la que trabaja, pasando por la necesidad de respetar un programa obligatorio que es regulado por el Estado y las diversas respuestas y reacciones de sus alumnos.

Operacionalización de variables.

La Operacionalización de las variables nos permite conceptualizar y descomponer en elementos más abstracto a la variable, hasta encontrar elementos concretos que se aproxime a la característica más adecuada y realista del conocimiento del elemento para que sea entendible y procesado. En ese sentido Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirmó que es: “el procedimiento que soporta una variable (o una noción en genérica) de manera que a

esta se le hallan los correlatos prácticos que consienten valorar su actuación en la realidad” (p. 77).

Tabla 1.

Operacionalización de la variable 1: Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles
Administración de recursos financieros	Presupuesto	1,2,3	Escala ordinal Likert	Bajo
	Financiamiento	4,5,6		[19-44]
	Manejo económico			Regular
Administración de recursos materiales	Mobiliario	7,8,9	Nunca (1)	[45-70]
	Materiales		Casi nunca (2)	Bueno
	Recursos TIC	10,11,12	A veces (3)	[71-95]
	Gestión de espacios		Casi siempre (4) Siempre (5)	
Administración de recursos humanos	Selección	13,14,15		
	Inducción			
	Capacitación	16,17,18,19		
	Supervisión			
	Evaluación			

Nota: Elaboración basada en el marco teórico.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable 2: Práctica docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles
Institucional	Liderazgo	1,2,3, 4,5,	Escala ordinal Likert	Bajo [20-46]
	Normas Objetivos Identidad			
Interpersonal	Jornada laboral	6,7, 8,9,	Nunca (1) Casi nunca (2)	Regular [47-73] Bueno
	Comunicación Toma de decisiones			
Didáctica	Métodos	10,11,12, 13,14,	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	[74-100]
	Técnicas Enseñanza			
Valorativas	Ética	15,16,17, 18,19,20		
	Respeto Transparencia			

Nota: Elaboración basada en el marco teórico.

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

La población de estudio estuvo conformada por los estudiantes del Centro de Idiomas de La Universidad Nacional mayor de San Marcos, sede San Juan de Lurigancho. En ese sentido Pineda, Alvarado y De Canales. (1994), expresaron que la población es “el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (p. 108). En nuestro caso estará constituido por 120 estudiantes de inglés básico del turno tarde de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede San Juan de Lurigancho, 2018.

Muestra.

Para este estudio se empleó una muestra de 109 estudiantes de inglés básico del turno tarde de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede San Juan de Lurigancho, 2018. Utilizando la formula propuesta por Bernal (2010), se ha calculado el tamaño de la muestra, la cual tiene como principal característica la representatividad de la población (p.183).

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z= 1.96: para el nivel de confianza del 95%.

E= 0.05: Tolerancia al error

P= 0,5: Proporción de éxito.

Q= 0,5: Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

N= 145 Tamaño de población

n: tamaño de la muestra

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Esta investigación utilizó técnicas e instrumentos que posibilitaron la medición del fenómeno de estudio a partir del análisis de las variables, dentro de las cuáles tenemos:

Técnica.

La técnica de recolección de datos que se utilizó en esta investigación fue la encuesta al respecto Díaz (2002) considera a la encuesta como el recojo sistemático de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que quiere obtener. Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar datos sobre las dos variables de Gestión

administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018. Grasso (2006), expresó que “la encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas” (p.13).

Al respecto, Mayntz y cols. (1976, p.133) citados por Díaz de Rada (2001), describen que “la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados” (p.13).

Instrumento.

El instrumento que se empleó en el estudio fue el cuestionario. En ese sentido Casas, Repullo y Donado (2003, p.528), expresaron que “el instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta” (p.45). Se utilizó dos tipos de cuestionario el primero para la variable Gestión administrativa y la segunda para Práctica docente, se empleó la escala de Likert.

Instrumento de la variable: Gestión administrativa

Ficha técnica

Nombre	:	Cuestionario sobre Gestión administrativa
Autor	:	Br. Harol Quispe Sanca
Objetivo	:	Determinar el nivel de gestión administrativa
Lugar de aplicación	:	UNMSM sede SJL
Forma de aplicación	:	Colectiva
Duración de aplicación	:	15 minutos
Descripción del instrumento	:	El instrumento es un cuestionario individual de 19 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	:	Escala de Likert

Instrumento de la variable: Práctica docente

Ficha técnica

Nombre	:	Cuestionario sobre práctica docente
Autor	:	Br. Harol Quispe Sanca
Objetivo	:	Determinar el nivel práctica docente
Lugar de aplicación	:	UNMSM sede SJL
Forma de aplicación	:	Colectiva
Duración de aplicación	:	15 minutos
Descripción del instrumento	:	El instrumento es un cuestionario individual de 20 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	:	Escala de Likert

Validez.

Cabe precisar que el instrumento fue sometido a juicios de expertos para determinar su validez. La participación de expertos en la evaluación de los instrumentos correspondió a magísteres y doctores de modo intencional, por sus conocimientos y experiencia en investigación científica para que juzgaran en forma independientemente la bondad de los ítems del instrumento, en base a la relevancia o congruencia de contenido, la claridad de la redacción y su sesgo. De este mismo modo Sabino (1992), con respecto a la validez, sostiene: “Para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: validez y confiabilidad” (p.154). A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Tabla 3.

Juicio de expertos

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Mtro. Hector Malca Coronado	Suficiente	Aplicable

Confiabilidad.

El instrumento que se empleó fue sometido al criterio de consistencia interna Alfa de Cronbach de la variable de estudio. De ese mismo modo Hernández, Fernández y Baptista (2003) indican que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados (p.243). Esta requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Tabla 4.

Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach
Gestiona administrativa	0,775*
Práctica docente	0,923*

Nota: Base de datos

En la tabla 3, se observa que se obtiene para la variable Gestión administrativa se obtiene un valor de 0,775* que se interpreta como fuerte confiabilidad y para la variable Práctica docente se obtiene un valor de 0,923* que se interpreta de muy fuerte confiabilidad para el instrumento del cuestionario.

Tabla 5.

Rango de valor de Alfa de Cronbach

Criterio	Rango o valores estimados
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.70
Fuerte confiabilidad	0.71 a 0.89
Muy fuerte confiabilidad	0.90 a 1.00

Nota: George y Mallery (2003, p. 231)

2.5. Método de análisis de datos.

Método estadístico.

En el estudio realizado fue necesario el empleo de métodos estadísticos para la verificación de las hipótesis de investigación. Así pues, Reynaga (2015), afirmó que el método estadístico consiste en “una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos de la investigación” (p.17). Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. En ese sentido, para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 22, con el cual se realizaron los siguientes análisis: (a) Estadística descriptiva, para la construcción de tablas de frecuencias, porcentajes y figuras, y (b) Estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis estadística y determinar la correlación de variables.

Bisquerra y Cols (2009) establecieron valores para efectos puramente prácticos, basados en lo que es habitual en los estudios correlacionales en ciencias sociales. Estos valores a permitirán determinar el nivel de correlación de las variables de estudio de manera coherente acerca del grado de correlación, para lo cual nos apoyaremos en la tabla de interpretación de coeficientes de correlación.

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1	correlación muy alta

2.6. Aspectos éticos.

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con los miembros de la Centro de Idiomas de Universidad nacional Mayor de San Marcos, sede San Juan de Lurigancho para la aplicación del instrumento de recojo de información respectivamente.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de las variables.

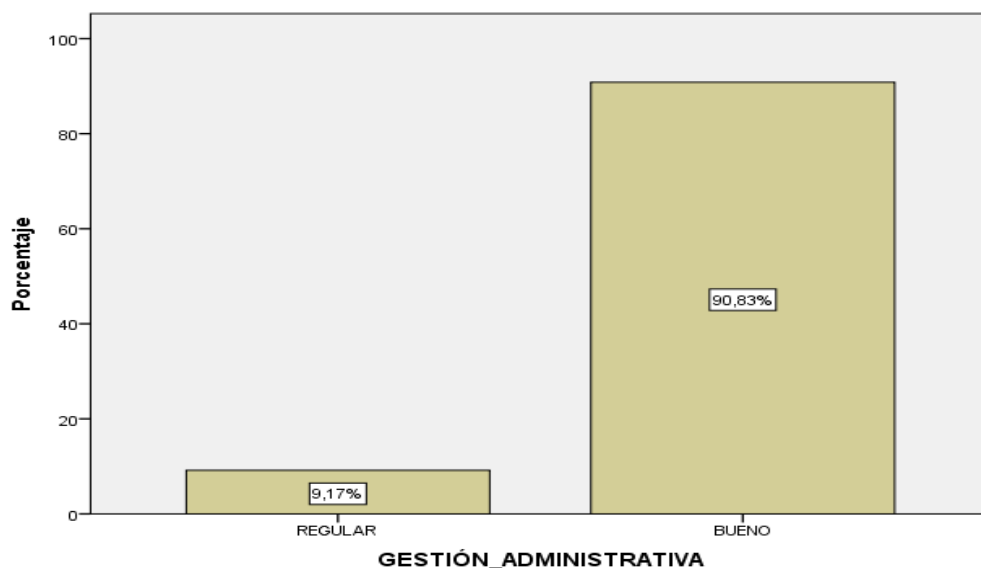
Descripción de resultados de la variable 1: Gestión administrativa.

Tabla 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación de la variable Gestión administrativa.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	10	9,2	9,2	9,2
	Bueno	99	90,8	90,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 2. Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa.



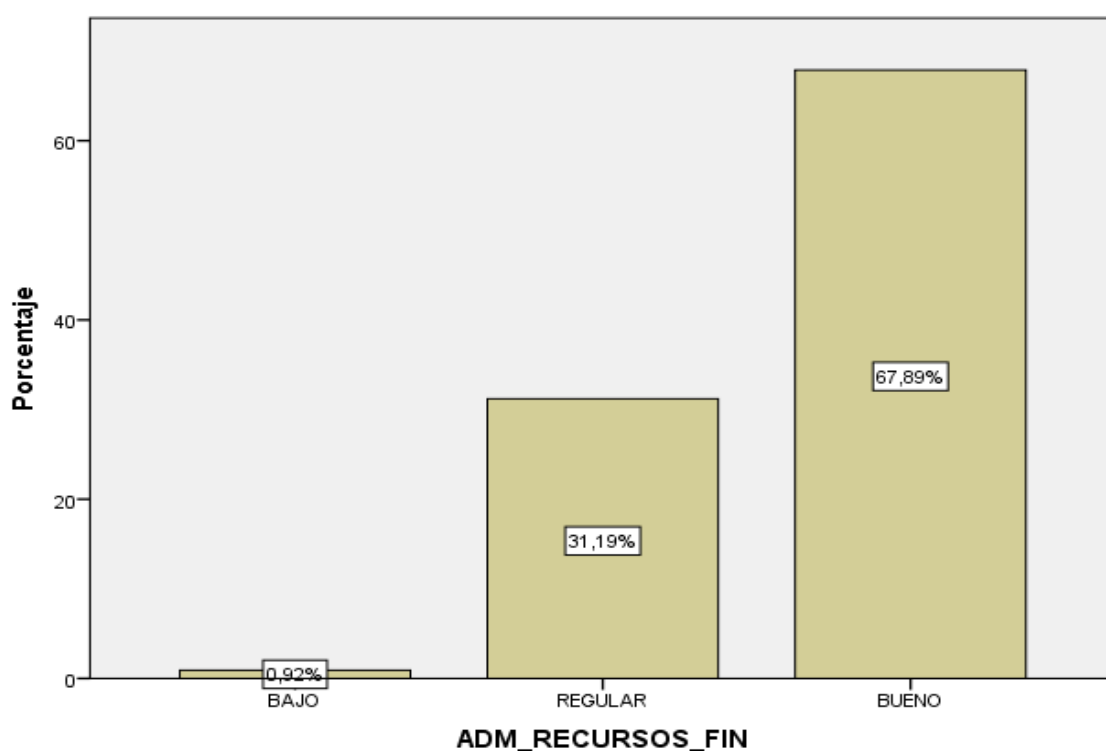
Nota: De la tabla 6 y figura 2 se muestra que la variable Gestión administrativa se encuentra en 9,2% en el nivel regular y en un 90,8% en el nivel de bueno. De los resultados obtenidos se concluyó que la Gestión administrativa del Centro de idiomas de la UNMSM tiene una tendencia a bueno.

Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Administración de recursos financieros.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	1	0,9	0,9	0,9
Válidos	Regular	34	31,2	31,2	32,1
	Bueno	74	67,9	67,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 3. Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración de recursos financieros.



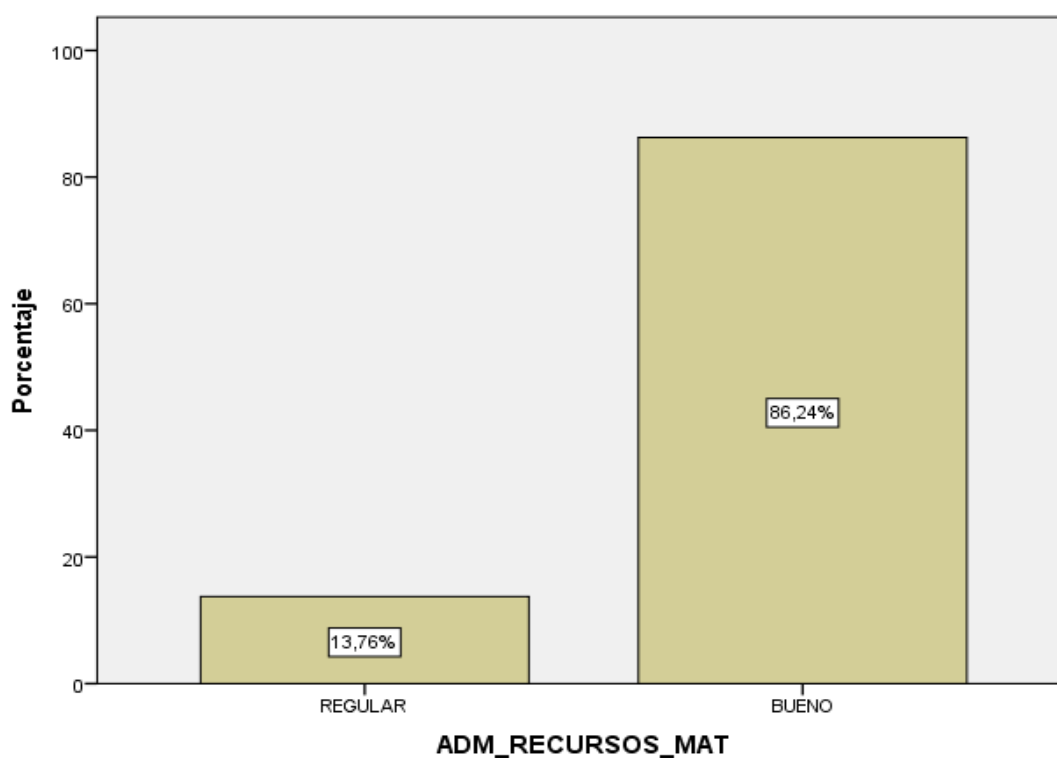
Nota: De la tabla 7 y figura 3 se muestra que la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración de recursos financieros considera que el 31,2% es regular y el 67,9% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluyó que la dimensión Administración de recursos financieros, tiene una tendencia a un nivel de bueno.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Administración de recursos materiales.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Válidos	Regular	15	13,8	13,8	13,8
	Bueno	94	86,2	86,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 4. Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración de recursos materiales.



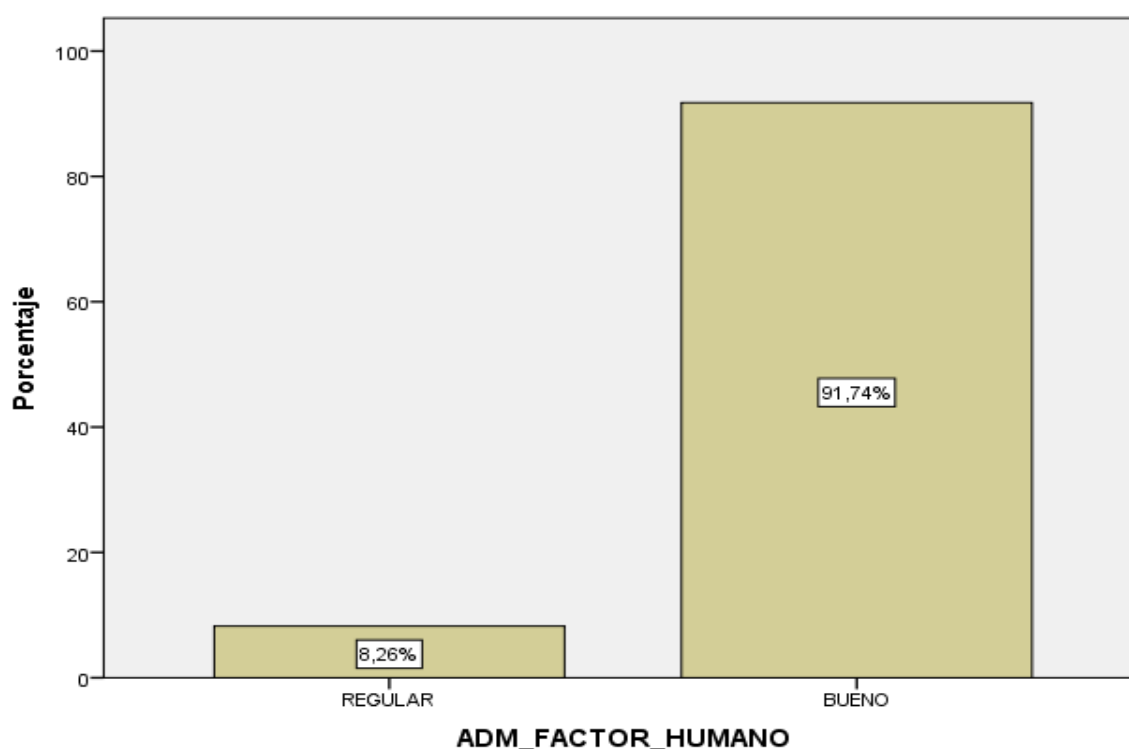
Nota: De la tabla 8 y figura 4 se muestra que la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración de recursos materiales considera que el 13,8% es regular y el 86,2% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluyó que la dimensión Administración de recursos materiales, tiene una tendencia a un nivel de bueno.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Administración del factor humano.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Válidos	Regular	9	8,3	8,3	8,3
	Bueno	100	91,7	91,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 5. Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración del factor humano.



Nota: De la tabla 9 y figura 5 se muestra que la variable Gestión administrativa en su dimensión Administración del factor humano considera que el 8,3% es regular y el 91,8% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluyó que la dimensión Administración del factor humano, tiene una tendencia a un nivel de bueno.

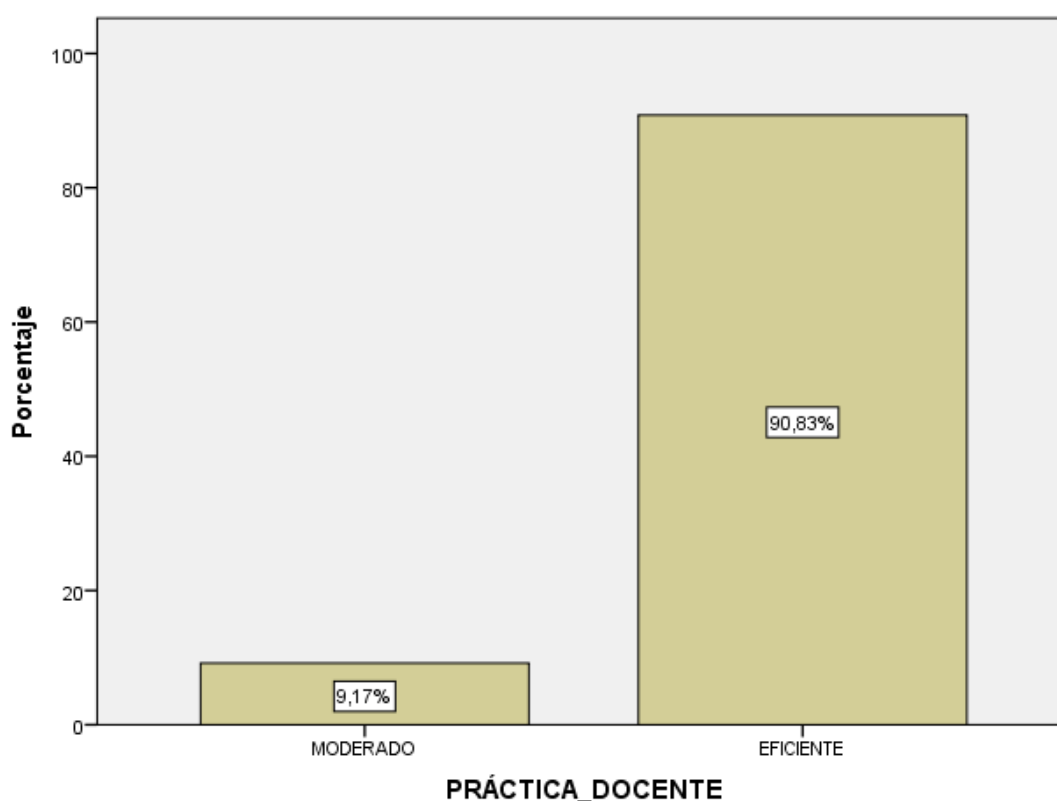
Descripción de resultados de la variable 2: Práctica docente.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación de la variable Práctica docente.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Válido	Moderada	10	9,2	9,2	9,2
	Eficiente	99	90,8	90,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 6. Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente.



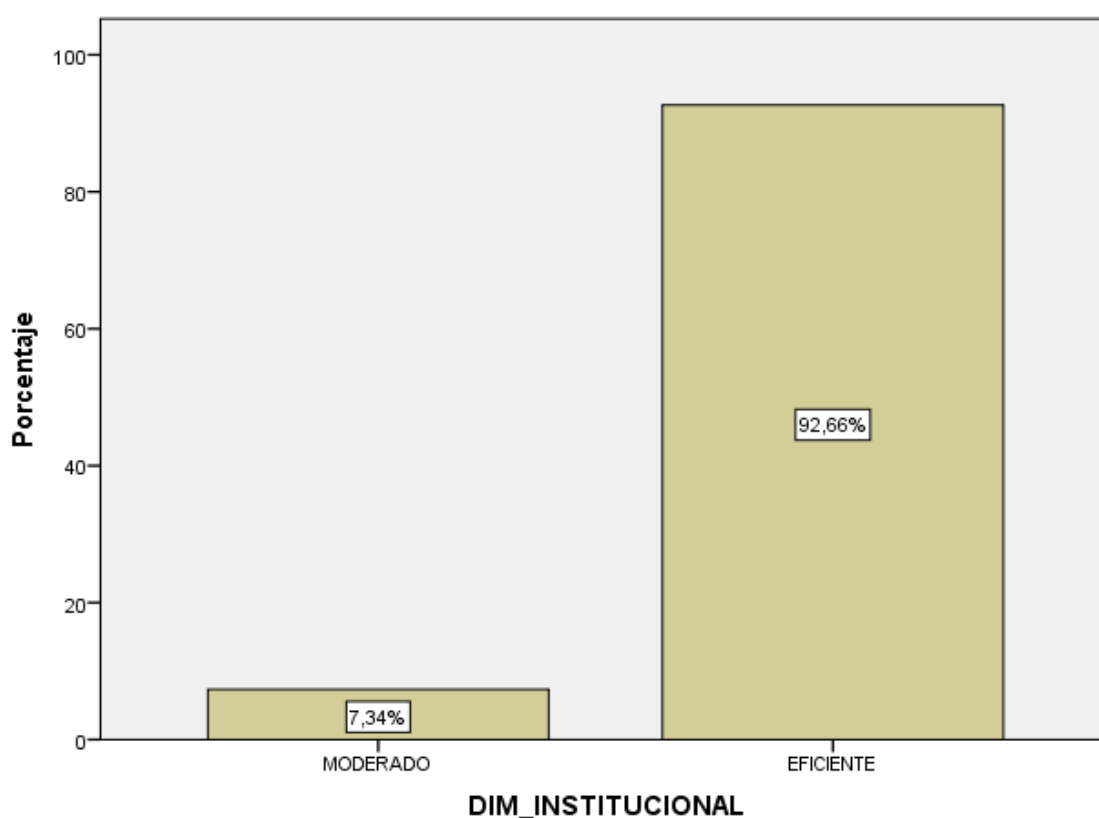
Nota: De la tabla 10 y figura 6 se muestra que la variable Práctica docente se obtuvo que un 9,2% indica que es moderado y el 90,8% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluyó que la variable Práctica docente, tiene una tendencia a un nivel eficiente.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Institucional.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Válido	Moderada	8	7,3	7,3	7,3
	Eficiente	101	92,7	92,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 7. Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente en su dimensión Institucional.



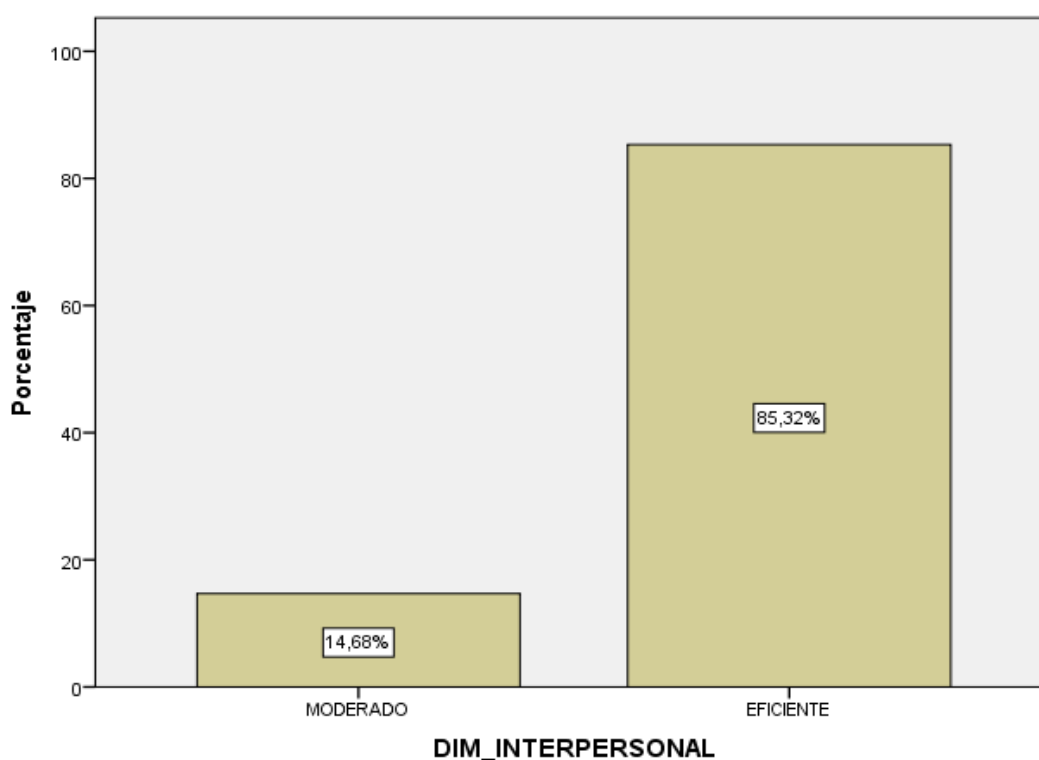
Nota: De la tabla 11 y figura 7 se muestra que la variable Práctica docente en su dimensión Institucional, el 7,3% es moderado y el 92,7% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluyó que la dimensión Institucional, tiene una tendencia a un nivel de eficiente.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Interpersonal.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Válido	Moderada	16	14,7	14,7	14,7
	Eficiente	93	85,3	85,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 8. Distribución porcentual según niveles de la Práctica docente en su dimensión Interpersonal.



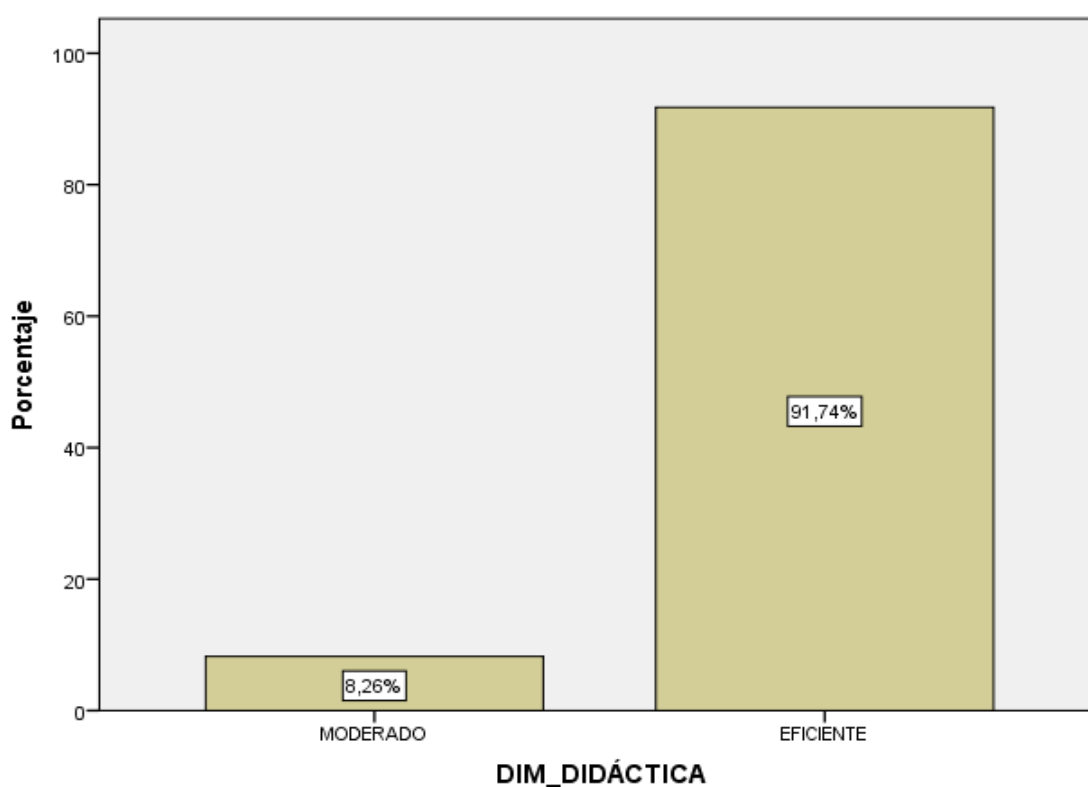
Nota: De la tabla 12 y figura 8 se muestra que la variable Práctica docente en su dimensión Interpersonal, el 14,7% es moderado y el 85,3% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluyó que la dimensión Interpersonal, tiene una tendencia a un nivel de eficiente.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Didáctica.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Válido	Moderada	9	8,3	8,3	8,3
	Eficiente	100	91,7	91,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 9. Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente en su dimensión Didáctica.



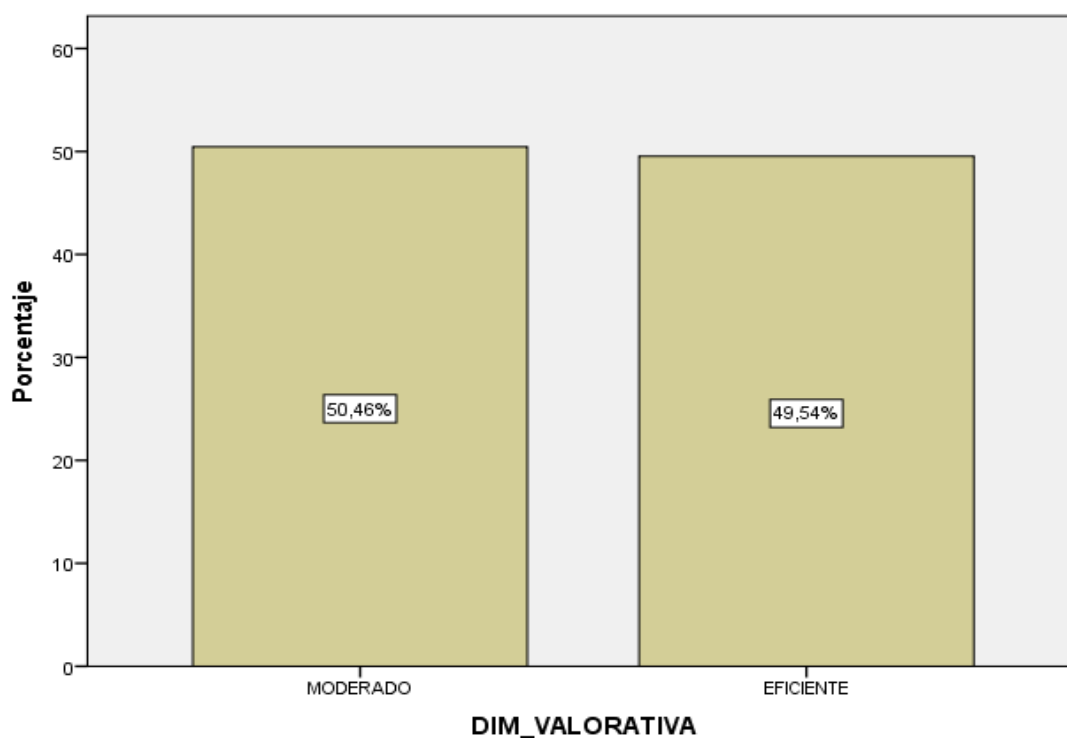
Nota: De la tabla 13 y figura 9 se muestra que la variable Práctica docente en su dimensión Didáctica, el 8,3% es moderado y el 91,7% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluyó que la dimensión Didáctica, tiene una tendencia a un nivel de eficiente.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación con respecto a la dimensión Valorativa.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Válido	Moderada	55	50,5	50,5	50,5
	Eficiente	54	49,5	49,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Figura 10. Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente en su dimensión Valorativa.



Nota: De la tabla 14 y figura 10 se muestra que la variable Práctica docente en su dimensión Valorativa, el 50,5% es moderado y el 49,5% indica que es eficiente. De los resultados obtenidos se concluyó que la dimensión Valorativa, tiene una tendencia a un nivel de moderado.

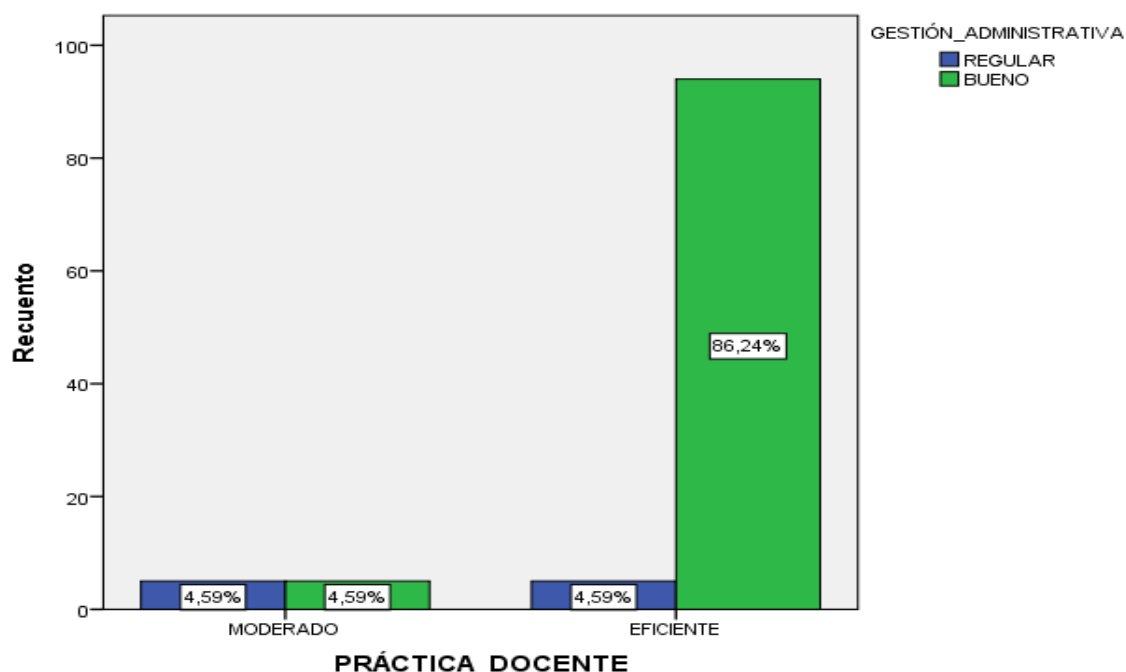
Niveles comparativos de las variables: Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.

Tabla 15.

Niveles comparativos entre los valores de las variables Gestión administrativa y Práctica docente, 2018.

			Práctica docente			
					Eficient	
			Deficiente	Moderada	e	Total
Gestión administrativa	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	5	5	10
		% del total	0,0%	4,6%	4,6%	9,2%
	Bueno	Recuento	0	5	94	99
		% del total	0,0%	4,6%	86,2%	90,8%
Total	Recuento	0	10	99	109	
	% del total	0.0%	9.2%	90.8%	100.0%	

Figura 11. Niveles comparativos entre los valores de las variables Gestión administrativa y Práctica docente en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL, 2018.



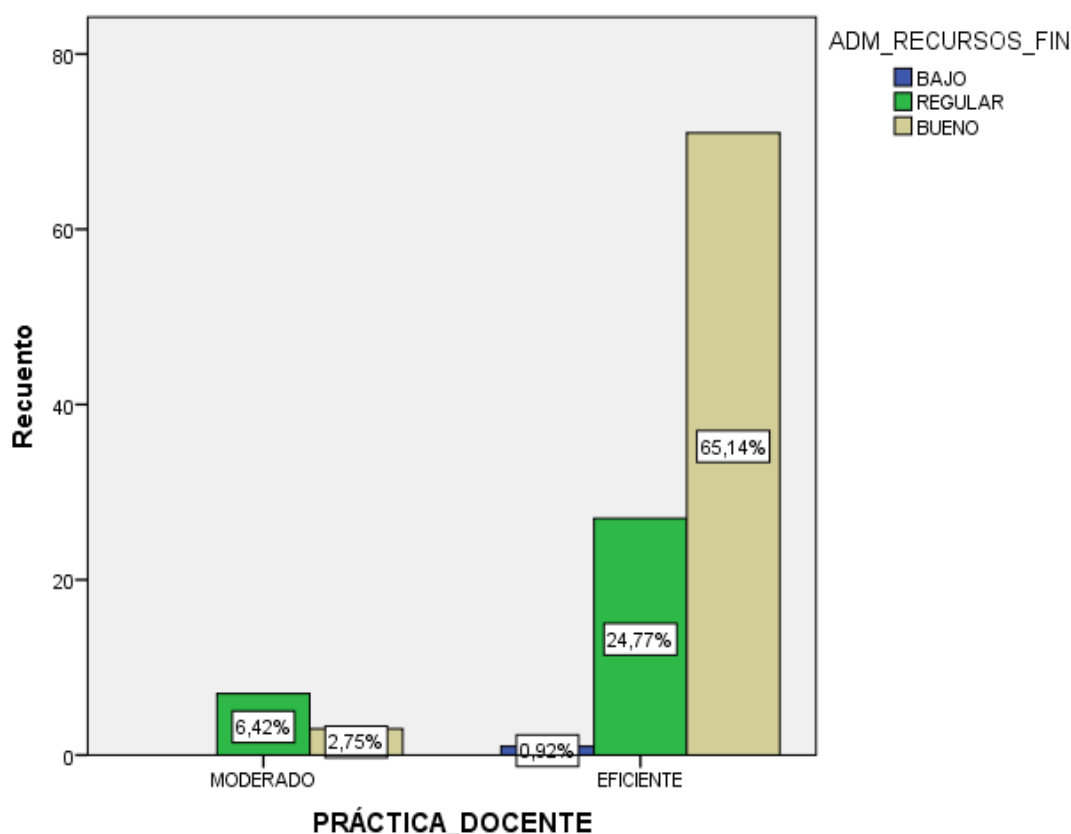
Nota: De la tabla 15 y figura 11, se muestra que existe una tendencia a un nivel de bueno con respecto a los niveles de valores de las variables Gestión administrativa y Práctica docente en el Centro de idiomas de la UNMSM; 86,2% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel eficiente.

Tabla 16.

Niveles comparativos entre los valores de la variable *Práctica docente* y la dimensión *Administración de recursos financieros*, 2018.

			Práctica docente			
					Eficien	
			Deficiente	Moderada	te	Total
Administración de recursos financieros	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	7	3	10
		% del total	0,0%	6,4%	2,8%	9,2%
	Bueno	Recuento	1	27	71	99
		% del total	0,9%	24,8%	65,1%	90,8%
Total		Recuento	1	34	74	109
		% del total	0,9%	31,2%	67,9%	100,0 %

Figura 12. Niveles comparativos entre los valores de la variable *Práctica docente* y la dimensión *Administración de recursos financieros* en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL, 2018.



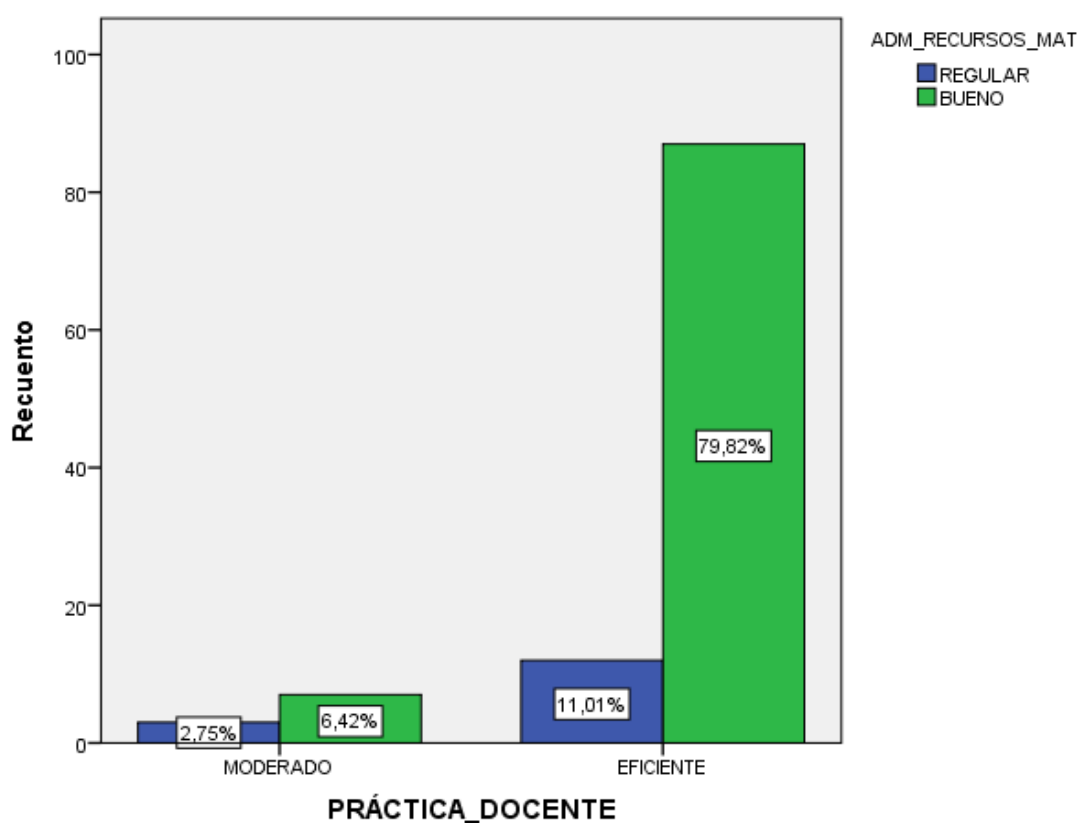
Nota: De la tabla 16 y figura 12, se muestra que existe una tendencia a un nivel de eficiente con respecto a los niveles de valores de las *Práctica docente* y la dimensión *Administración de recursos financieros*, un 24,8% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel moderado y un 65,1% manifiestan que se encuentra en un nivel eficiente.

Tabla 17.

Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración de recursos materiales, 2018.

			Práctica docente			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Administración de recursos materiales	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	7	3	10
		% del total	0,0%	2,8%	6,4%	9,2%
	Bueno	Recuento	0	12	87	99
		% del total	0,0%	11,0%	79,8%	90,8%
Total	Recuento		0	15	94	109
	% del total		0,0%	13,8%	86,2%	100,0%

Figura 13. Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración de recursos materiales en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL, 2018.



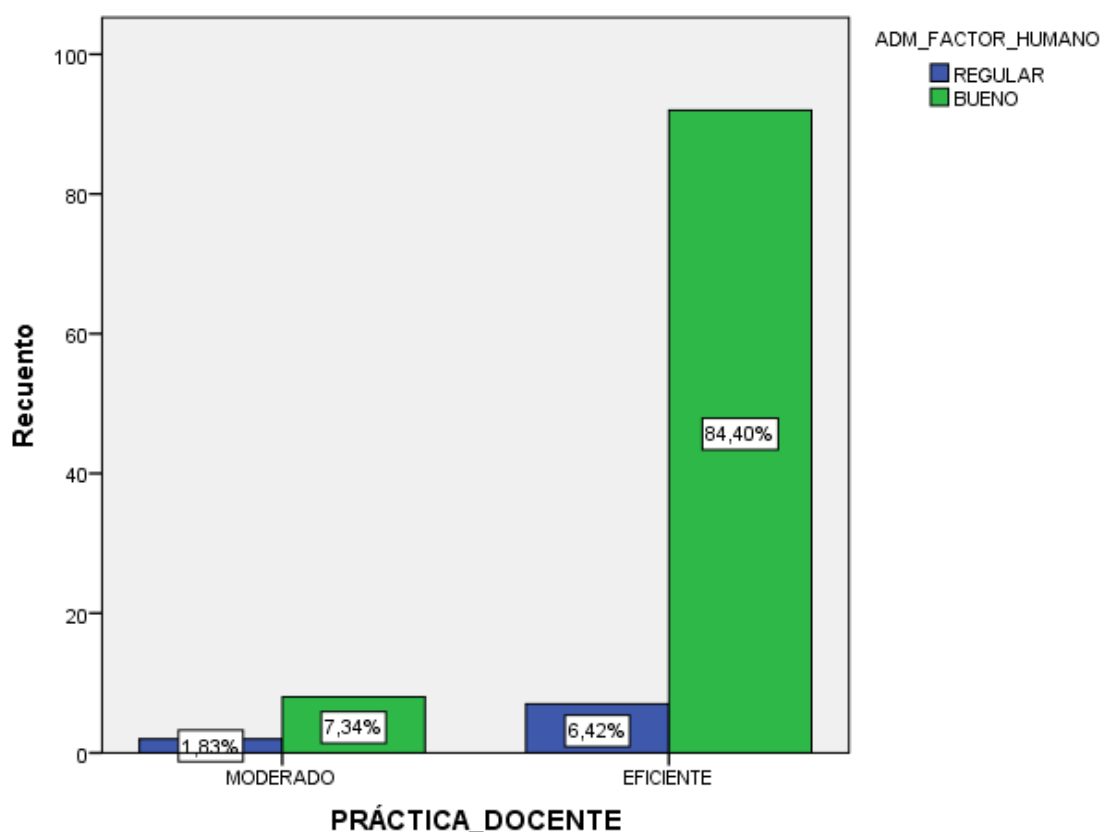
Nota: De la tabla 17 y figura 13, se muestra que existe una tendencia a un nivel de eficiente con respecto a los niveles de valores de las Práctica docente y la dimensión Administración de recursos materiales, un 11,0% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel regular y un 79,8% manifiestan que se encuentra en un nivel eficiente.

Tabla 18.

Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración del recurso factor humano, 2018.

			Práctica docente			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Administración del recursos factor humano	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	1,8%	7,3%	9,2%
	Bueno	Recuento	0	7	92	99
		% del total	0,0%	6,4%	84,4%	90,8%
Total	Recuento		0	9	100	109
	% del total		0,0%	8,3%	91,7%	100,0%

Figura 14. Niveles comparativos entre los valores de la variable Práctica docente y la dimensión Administración de recurso factor humano en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL, 2018.



Nota: De la tabla 18 y figura 14, se muestra que existe una tendencia a un nivel de eficiente con respecto a los niveles de valores de las Práctica docente y la dimensión Administración de recursos materiales, un 6,4% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel regular y un 84,4% manifiestan que se encuentra en un nivel eficiente.

3.2. Prueba de normalidad.

Para determinar si los datos presentan una distribución normal se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov:

Planteo de la hipótesis:

H_0 : El conjunto de datos del presente trabajo siguen una distribución normal

H_1 : El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal

Regla de contraste:

Si el Valor $p > 0,05$; se acepta la H_0 .

Si el Valor $p < 0,05$; se rechaza la H_0 .

Tabla 19.

Prueba de normalidad – Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión administrativa	,532	109	,000
Práctica docente	,409	109	,000

Como se observa en la tabla 19, el valor obtenido de $p = 0,000$ para la variable Gestión administrativa un nivel de significancia 0,000 es menor que 0,05; y para la variable Práctica docente un nivel de significancia 0,000 es menor que 0,05 entonces se rechaza la Hipótesis Nula y se puede afirmar con un 95% de probabilidad que: El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal, por lo tanto, se utilizará el estadígrafo no paramétrico Coeficiente de correlación de Spearman

3.3. Prueba de hipótesis.

Prueba de la hipótesis general.

H_0 : No existe relación directa ni significativa entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho - 2018.

H_a : Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho - 2018.

Tabla 20.

Correlación entre las variables Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.

Correlaciones		Gestión administrativa	Práctica docente
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	1,000	,364**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	109	109
Práctica docente	Correlación de Spearman	,364**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	109	109

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la Gestión administrativa si se correlaciona con la Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,364^{**}$. Entonces el grado de correlación es positiva y significativamente es moderada baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación directa ni significativa entre la Administración de recursos financieros y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho – 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la Administración de recursos financieros y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho – 2018.

Tabla 21.

Correlación de la dimensión Administración de recursos financieros y la variable Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.

Correlaciones		Administración de recursos financieros	Práctica docente
Administración de recursos financieros	Correlación de Spearman	1,000	,326**
	Sig. (bilateral)	-	,001
	N	109	109
Práctica docente	Correlación de Spearman	,326**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	-
	N	109	109

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la Administración de recursos financieros si se correlaciona con la Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,326^{**}$. Entonces el grado de correlación es positiva y significativamente es moderadamente baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación directa ni significativa entre la Administración de recursos materiales y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho – 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la Administración de recursos materiales y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho – 2018.

Tabla 22.

Correlación de la dimensión Administración de recursos materiales y la variable Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.

Correlaciones		Administración de recursos materiales	Práctica docente
Administración de recursos materiales	Correlación de Spearman	1,000	,248**
	Sig. (bilateral)	-	,009
	N	109	109
Práctica docente	Correlación de Spearman	,248**	1,000
	Sig. (bilateral)	,009	-
	N	109	109

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,009) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la Administración de recursos materiales si se correlaciona con la Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,248^{**}$. Entonces el grado de correlación es positiva y significativamente es moderadamente baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Hipótesis Específica 3.

Ho: No existe relación directa ni significativa entre la Administración del recurso factor humano y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho - 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la Administración del recurso factor humano y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho - 2018.

Tabla 23.

Correlación de la dimensión Administración del recurso factor humano y la variable Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.

Correlaciones		Administración del recurso factor humano	Práctica docente
Administración del factor humano	Correlación de Spearman	1,000	,339**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	109	109
Práctica docente	Correlación de Spearman	,339**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	109	109

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,01 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la Administración del recurso factor humano si se correlaciona con la Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,339^{**}$. Entonces el grado de correlación es positiva y significativamente es moderadamente baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en las prueba estadísticas nos indican que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la practica docente en Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho, respondiendo al objetivo general, existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

Luego de obtener los resultados, se contrastaron con los antecedentes que presenta la investigación, haciendo un análisis del conocimiento de las variables de estudio Gestión administrativa y Práctica docente.

Acerca, de análisis de los resultados de la hipótesis general, se encontró que, si existe relación significativa entre Gestión administrativa y Práctica docente, encontrándose un valor de $r= 0,364^{**}$, indicando que la correlación es positiva y significativa, a su vez es moderada baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman. En torno a los resultados de la hipótesis general, se hallaron investigaciones similares al presente estudio, los resultados coinciden con una investigación internacional realizada por Cueva y Guayasamín (2017), que obtuvieron como resultado a través de la prueba Chi cuadrado de Pearson ($r= 43,750$; $p=0,000<0,005$), lo cual le permitio concluir la máxima autoridad de la institución socializa un modelo de gestión éntrelos miembros de la comunidad educativa. Asimismo, es otra investigación realizada a nivel nacional por Villegas (2015) encontró como resultado mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables gestión administrativa y desempeño docente ($\rho= 0,751$; $p=0,000<0,05$); en las dimensiones manejo de tiempo y espacios y el desempeño docente ($\rho= 0,634$; $p=0,000<0,05$); gestión de recursos humanos e información y desempeño docente ($\rho= 0,773$; $p=0,000<0,05$) y cumplimiento de normatividad y desempeño docente ($\rho= 0,787$; $p=0,000<0,05$). Lo cual le permite concluir que existe una relación positiva buena entre la gestión administrativa y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis de investigación (H_g) general. Estos resultado serán respaldados por Martinez (2012) quien manifiesta que la función de la administración en una institución esducativa es la de planificar, diseñar, e implementar un sistema que de manera eficiente y eficaz que responda las necesidades de los estudiantes y lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, administración educativa, permite el entendimiento del proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y

da vida a la implementación de un servicio educativo permitiendo a los estudiantes aprender de acuerdo a sus necesidades cognitivas, personales y sociales.

En lo que concierne a la hipótesis específica 1, se encontró que si existe relación significativa entre Administración de recursos financieros y Práctica docente, encontrándose un valor de $r = 0,326^{**}$, indicando que la correlación es positiva y significativa, a su vez es moderada baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman. Similar resultado obtuvo Castellano (2018), al encontrar en su investigación mediante el coeficiente de correlación de Spearman para las variables gestión administrativa y desempeño de los docentes ($\rho = 0,403^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$); entre las dimensiones planificación y desempeño de los docentes ($\rho = 0,263^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$); entre la organización y el desempeño de los docentes ($\rho = 0,393^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$); dirección y el desempeño de los docentes ($\rho = 0,335^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$) y entre la dimensión de control y el desempeño de los docentes ($\rho = 0,301^{**}$; $p = 0,000 < 0,01$), lo que le permite concluir que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCA Ate. Estos resultados son reforzados por lo mencionado por Martínez (2012), quien considera que el área financiera en una empresa educativa es la que está encargada del control económico, cuyo control contable se puede conocer a través de dos rubros: el primero es el sistema escolar o de carácter estatal debido a la subvención y aportes como presupuestos asignados para educación, obras, construcciones y reparaciones en beneficio de los profesores y alumnos, tales como becas, etc. En el caso del segundo, es lo que genera la institución por sí misma; esto puede ser a través de cuotas, comedor, centro de fotocopiado, transporte escolar, etcétera.

Referente a la hipótesis específica 2, se encontró que si existe relación significativa entre Administración de recursos materiales y Práctica docente, encontrándose un valor de $r = 0,248^{**}$, indicando que la correlación es positiva y significativa, a su vez es moderada baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman. Estos resultados guardan relación con los encontrados por Yabar (2013), quien concluyó que la relación es directa entre sus variables, obteniendo como Rho de Spearman es 0,564 lo que indicó que el 56,40% de la variable Práctica Docente estaba siendo explicada por la variable Gestión Educativa. Estas afirmaciones se relacionan con lo mencionado por Jauregui (2017) quien considera que los recursos materiales son todos aquellos bienes tangibles de los que dispone una empresa al momento de llevar a cabo su actividad. Entre estos vienen pueden estar, terrenos, edificios,

maquinarias, materias primas, equipos, vehículos entre otros; todos estos tienen una influencia de manera directa o indirecta en el proceso productivo de la empresa. Es por ello que se debe mirar de manera muy minuciosa y gestionarse de manera adecuada para que aumente la productividad y, por consiguiente, se logre el objetivo principal de la institución: Maximizar el beneficio.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se encontró que si existe relación significativa entre Administración del recurso factor humano y Práctica docente, encontrándose un valor de $r = 0,339^{**}$, indicando que la correlación es positiva y significativa, a su vez es moderada baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman. Similar resultado encontró Dextre (2017), al demostrar que las variables Gestión educativa y Práctica docente obtuvieron como un coeficiente de correlación ($\rho = 0,771$; $p = 0,000 < 0,05$); planeación y práctica docente ($\rho = 0,664$; $p = 0,000 < 0,05$); organización y práctica docente ($\rho = 0,664$; $p = 0,000 < 0,05$); dirección y práctica docente ($\rho = 0,730$; $p = 0,000 < 0,05$); control y práctica docente ($\rho = 0,674$; $p = 0,000 < 0,05$). Lo cual le permite concluir que existe relación significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita. Estos resultados son respaldados por Martínez (2012) quien considera a este factor de suma importancia, antaño denominado recursos humanos, donde se le consideraba a la mano de obra profesional, intelectual y manual como un recurso; sin embargo, el término recurso, adjetivaba a las personas, es decir, las personas eran percibidas como inmuebles, ó pertenencia de la empresa. La visión fue tomando una postura diferente y ahora se entiende a la actividad humana, no como un medio en sí mismo, sino un fin. Al encontrársele esta significación de valor a la labor desempeñada por el hombre en las empresas, se le considera hoy como el portador del recurso del conocimiento y mediador de la información, es quien desarrolla las herramientas, plataformas e influye en el proceso de la comunicación.

V. CONCLUSIONES

A partir de esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera:** Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre las variables Gestión administrativa y Práctica docente, es correlación positiva moderadamente fuerte, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,364^{**}$ ($p = 0,000 < 0,05$) lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Hecho que nos indica que la Gestión administrativa favorece la Práctica docente de la institución logrando contribuir significativamente en la mejora de los propósitos estratégicos institucionales. Es por ello que se considera factor clave en el desarrollo de las organizaciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.
- Segunda:** Existen evidencias suficientes para concluir que manifiestan el grado de correlación entre la dimensión Administración de recursos financieros y la variable Práctica docente es correlación directa positiva y moderada, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,326^{**}$ ($p = 0,001 < 0,05$) lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Debido a que la dimensión Administración de recursos financieros y la variable Práctica docente, es esencial debido al manejo de cantidades monetarias y que debe ser procesada con mucha minuciosidad. Los esfuerzos para mejorar la labor constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo la organización institucional para proporcionar a los miembros una oportunidad de mejorar su rendimiento y su contribución a la institución en un ambiente de profesionalidad, confianza y respeto.
- Tercera:** Existen evidencias suficientes para concluir que manifiestan el grado de correlación entre la dimensión Administración de recursos materiales y la variable Práctica docente es correlación directa positiva y moderada, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,248^{**}$ ($p = 0,009 < 0,05$) lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Debido a que la dimensión Administración de recursos materiales y la variable Práctica docente, es esencial debido al manejo de los materiales académicos son esenciales para la buena marcha de la institución. Los esfuerzos

para mejorar la labor constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo la organización institucional para proporcionar a los miembros una oportunidad de brindar servicios educativos de calidad.

Cuarta: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre la dimensión Administración del recurso factor humano y la variable Práctica docente es correlación directa positiva y moderada, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r = ,339^{**}$ ($p = 0,000 < 0,05$) lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Debido a que la dimensión Administración de recurso factor humano y la variable Práctica docente, son esenciales ya que ayudar a potenciar los conocimientos y habilidades de los docentes y otros trabajadores de la institución educativa. El factor humano es el principal interviniente en el logro de los objetivos trazados por la institución.

VI. RECOMENDACIONES

A la luz de lo desarrollado en el presente trabajo se considera los siguientes aspectos a tomar en cuenta como aporte de la investigación realizada. A partir de esta investigación se brinda las siguientes recomendaciones:

Primera: Se sugiere a los directivos del Centro de idiomas de la Universidad nacional Mayor de San Marcos, hacer extensiva la importancia de la Gestión administrativa mediante charlas y capacitaciones debido a su relevancia para la gestión organizaciones, ya que encaminan una buena gestión de los procesos técnico-administrativos en el continuo mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo y de las relaciones armoniosas entre los miembros de la institución educativa, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones.

Segunda: Se sugiere mantener un manejo dinámico y claro de los recursos financieros, ya que con una adecuada gestión del factor económico, se permitirá el mejoramiento continuo de los procesos para el desarrollo institucional; lo cual también se verá reflejado en la práctica docente de los maestros del Centro de idiomas de la Universidad nacional Mayor de San Marcos, 2018.

Tercera: Se sugiere incentivar las buenas prácticas en el uso de los recursos materiales, ya que estos permitirán que los estudiantes tengan un ambiente idóneo para el desarrollo de sus quehacer educativo, así como también permitirá que los maestros logren un desarrollo más óptimo de su práctica docente en el Centro de idiomas de la Universidad nacional Mayor de San Marcos, 2018.

Cuarta: Se sugiere incentivar actividades de integración entre los maestros y la plana administrativa, así como el reconocimiento a la labor que estos desarrollan mediante incentivos, premios, distinciones que los motiven a seguir perfeccionando sus deberes en la Práctica docente que realizan. Esto no solo sumará al adecuado desarrollo profesional del personal docente, sino también permitirá el mejoramiento continuo de los procesos para el desarrollo institucional del Centro de idiomas de la Universidad nacional Mayor de San Marcos, 2018.

VII. REFERENCIAS

- Alcaráz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Madrid: Wolters Kluwer - La Mancha Ensayos.
- Aparicio M. (2013). *Métodos, técnicas y estrategias*. Recuperado de <https://maestriasutec.wordpress.com/3-5-metodos-tecnicas-y-estrategias/>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Bisquerra, R., Dorio, I., Gómez, J., La Torre, A., Martínez, F., Massot, I., ... Vila, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. España: La Muralla.
- Bohórquez, A. (2016). pedagogía y didáctica: aliadas estratégicas de la educación. *Palabra Maestra*. Recuperado de <https://compartirpalabramaestra.org/articulos-informativos/pedagogia-y-didactica-aliadas-estrategicas-de-la-educacion>
- Camaraco, Z. (2005). El aula de clase: Contexto para la elaboración de la imagen. *Endurece*, Vol. 9 (30). Recuperado de https://www.academia.edu/4350186/el_aula_de_clase_contexto_para_la_elaboraci%C3%93n_de_la_imagen
- Casas, J., Repullo, J. y Donando, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación: Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. España: Aten Primaria.
- Castellano, A. (2018). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el instituto de educación superior tecnológico CESCA ate, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23192/Castellano_IAF.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, S. (2015). Supervisión educativa y el supervisor escolar. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/supervision-educativa-y-el-supervisor-escolar/>

- Celman, S. (2012). La dimensión ética de la docencia universitaria en tiempos de indignación y esperanza. *Revista de educación*, Vol. 1 (5). Recuperado de https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/699/718
- Chiavenato, I (2001). *Administración: Teoría, proceso y práctica*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F.: Mac Graw Hill
- Cortés, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria: el caso de la UNAM. *Scielo*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500008
- Corredor, M. (2016). *Influencia de la jornada laboral (JL) en la calidad de vida (CV) del trabajador y en la calidad de vida laboral (CVL)*. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2877/Corredormaira2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortina, A. (2001). *Alianza y contrato. Política, ética y religión*. Madrid: Trotta
- Cueva M. y Guayasamín M. (2017). *Evaluación de la Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Institucional de la unidad educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la provincia de Pichincha, en el año lectivo 2016-2017*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Quito, Ecuador.
- Davini, M. (2005). *Métodos de enseñanza: Didáctica general para maestros y profesores*. México: Santillana.
- Dextre E. (2017). *Gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N°1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita*. (Tesis de maestría) Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Díaz, D. (2002). *Estrategias del aprendizaje significativo: Fundamentos, Adquisición, y modelos de intervención*. Recuperado de

http://prepatlajomulco.sems.udg.mx/sites/default/files/1._diaz-barriga_fundamentos_buenoestrategias_2.pdf

Díaz de Rada, Vidal (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. España: Esic Editorial.

Durán, M. (2010). Una renovación en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/una-renovacion-proceso-ensenanza-aprendizaje/>

Edelstein, G. (2002). Problematizar las prácticas de la enseñanza: Perspectiva. Currículo y educación. *Campo semántico de la didáctica*. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/download/10468/10008>

Fierro, C., Fortoul, B, y Rosas, L. (2003). *Transformando la práctica docente: una propuesta basada en la investigación – acción*. México D.F.: Paidós.

Fingermann, H. (2010). El respeto en la escuela. *La guía educacional*. Recuperado de <https://educacion.laguia2000.com/general/el-respeto-en-la-escuela>

George, D. y Mallery, P. (2003) *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston, US: Allyn & Bacon.

Gordillo, M. (2006). Conocer, manejar, valorar, participar: los fines de una educación para la ciudadanía. *Revista Ibero Americana. Vol. 1 (42)*. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie42a04.htm>

Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Internacional.

Graso, L. (2006). Encuestas: Elementos para su diseño y análisis. *Encuentro*. Argentina: Recuperado de <https://es.scribd.com/document/354540874/Livio-Grasso-Encuestas-Elementos-Para-Su-Diseno-y-Analisis>

Gutiérrez, V. (2018). Metodología de la enseñanza. *La prensa*. Recuperado de https://www.prensa.com/opinion/Metodologia-ensenanza_0_4945755479.html

Hernández, A. (2010). Principios de supervisión y el supervisor. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/principios-de-supervision-y-el-supervisor/>

- Hernández B. (2011). *El mobiliario y su funcionalidad en la Escuela Oficial Urbana Mixta del Municipio de Atescatempa, departamento de Jutiapa*. Jutiapa, Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, J. (2009). El profesor líder y la gestión de procesos educativos. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/profesor-lider-gestion-procesos-educativos/>
- Hernández, M. (s.f.). Práctica docente y procesos comunicacionales. *Calameo*. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/000704160300297c063bf>
- Hernández, R. (2015). *Análisis de la práctica docente de las creencias docentes en la educación superior*. Toluca – México.
- Hernández, s. (2010). Educación y ética. *Scielo*. Recuperado de <http://scielo.unam.mx/pdf/soc/v25n72/v25n72a10.pdf>
- Hurtado, A., Serna, M. y Madueño, M. (2015). Práctica docente del profesor universitario: su contexto de aprendizaje. *Profesorado, Vol. 19 (2)*. Recuperado de <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev192ART13.pdf>
- Iurcovich, P. (2006). *La importancia de una buena formación docente: la transparencia en las formas de evaluar*. Recuperado de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=878&id_libro=122
- Jauregui, A. (2017). Recursos Materiales de una empresa: Administración y clasificación. *Lifeder*. País Vasco: Recuperado de <https://www.lifeder.com/recursos-materiales-empresa/>
- Kinicki, K. y Kreintner, R. (2006). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw Hill.

- Koontz H. y Wihrich H. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. McGraw-Hill.
- Madueño, M. (2014). *La Construcción de la Identidad Docente: Un Análisis desde la Práctica del Profesor Universitario*. Universidad Iberoamericana, Puebla.
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Argentina: Granica.
- Marcó, F., Loguzzo, A., y Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche, Argentina.
- Martinez, L (2012). *Administración educativa*. Tlalnepantla, México: Red Tercer Milenio
- McBer, H. (2000). *Research into Teacher Effectiveness; a Model of Teacher Effectiveness*. Department for Education and Employment, London.
- Medina F. (2017). *Gestión Administrativa y el Desempeño Docente de la Universidad de San Pedro centro académico de Huaráz*.
- Mestre, U., Fuentes, H. y Alvarez, I. (2004). Didáctica como ciencia: Una necesidad de la educación superior en nuestros tiempos. *Redalyc*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1531/153126089003.pdf>
- Mosquera, I. (2017). Metodología de la enseñanza de lenguas: presente y futuro. *Unirevista*. Recuperado de <https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/metodologia-en-la-ensenanza-de-lenguas-presente-y-futuro/549203071161/>
- Muchinsky, C. (2000). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Madrid. Paraninfo.
- Munch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.
- Negrón, J. (s.f). *El valor respeto en el aula: un desafío para los saberes pedagógico y disciplinario*. Universidad de Bío Bío. Recuperado de www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/143/.../El%20respeto%20en%20el%20aula.doc

- Noguera, C., y Marín, D. (2017). Saberes, normas y sujetos: cuestiones sobre la práctica pedagógica. *Scielo*. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/er/n66/0104-4060-er-66-37.pdf>
- Ochoa, A. y Diez, Evelyn (2013). El reglamento escolar como eje de análisis de la convivencia en la escuela. *Scielo*. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v21n81/03.pdf>
- Ortiz J. y Bravo D. (2015). *Prácticas docentes en la Escuela de Comunicaciones del Ejército Nacional*. (Tesis de maestría). Universidad Santo Tomás. Bogotá – Colombia.
- Palacios, A. Ramírez, K. y Rodríguez, A. (2014). Gestión del proceso de toma de decisiones en el Colegio Técnico Profesional de General Viejo. *Gestión de la Educación, Vol. 4 (1)*. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/view/12920>
- Pineda, E., Alvarado, E. y De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud*. Washington D.C.: Organización Panamericana de la Salud.
- Pratt, D. y Collins, J. (2001). *Teaching perspectives inventory*. Recuperado de <http://teachingperspectives.com>
- Prendas, L. (2016). *Transparencia en el actuar, valor que enaltece*. Recuperado de <https://semanariouniversidad.com/opinion/transparencia-actuar-valor-enaltece/>
- Pulido L. (2012). La administración de los recursos económicos: factor decisivo en el desarrollo sostenible en una sociedad, *Isocuanta, Vol. 2 (2)* Recuperado de revistas.usta.edu.co/index.php/isocuanta/article/download/1404/1598
- Real Academia Española (2017). *Diccionario de la Lengua Española* (38ª ed.). Madrid, España: Espasa Calpe.
- Rebaza (2013). *El material educativo en el proceso de enseñanza aprendizaje en la educación inicial*. Trujillo, Perú: Recuperado de revistas.unitru.edu.pe/index.php/PET/article/download/530/502

- Reynaga, J. (2015). *Método estadístico*. Recuperado de <http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/sp/wp-content/uploads/2015/11/03REYNAGA1.pdf>
- Rodríguez, J. (2004). *Administración de pequeña y mediana empresa*. México: Thomson
- Rodriguez, S. (2015). Respeto: valor clave de la educación. *El blog de Salvaroj*. Recuperado de <http://www.salvarojeducacion.com/2015/04/respeto-valor-clave-de-la-educacion.html>
- Romeu, V. (2015). Hacia una teoría personalista de la comunicación interpersonal. *Questión*, Vol. 1 (48). Recuperado de <http://oaji.net/articles/2016/3111-1458218443.pdf>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Salinas, J. (1997). Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información. *Revista Pensamiento Educativo*. Recuperado de <http://www.ses.unam.mx/cursos2008/pdf/Salinas.pdf>
- Santiago, A. (2012). Trabajo en equipo, relaciones interpersonales, empatía y sinergia. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equipo-relaciones-interpersonales-empatia-y-sinergia/>
- Santíz, M. (2013). Importancia de la inducción de personal en las empresas. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-induccion-de-personal-en-las-empresas/>
- Santos, D. (2015). 6 Técnicas de enseñanza que no conocías. *Goconqr*. Recuperado de <https://www.goconqr.com/es/examtime/blog/tecnicas-de-ensenanza/>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Scielo*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Stalman, A. (2013). *La Educación en el siglo XXI*. Recuperado de http://www.tendencias21.net/branding/La-Educacion-en-el-siglo-XXI_a77.html

- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Noriega.
- Tandazo A. (2016). *Gestión administrativa y su impacto en los estándares de la calidad educativa de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf” Período lectivo 2015 – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad. Ecuador.
- Tintaya, P. (2016). Enseñanza y desarrollo personal. *Scielo*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000200005
- UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima, Perú: UNESCO.
- Urbina, D. (2009). Identidad dentro de la empresa. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/identidad-dentro-de-la-empresa/>
- Urrutia, Sergio. (2017). *Trasnsparencia y probidad: valores siempre a prueba*. Recuperado de <http://lanacion.cl/2017/11/15/transparencia-y-probidad-valores-siempre-a-prueba/>
- Veras, M. (2010). Evaluar y mejorar el desempeño humano. *Emprendices*. Recuperado de <https://www.emprendices.co/evaluar-y-mejorar-el-desempeno-humano/>
- Villalovos, J. (2017). Cómo crear tu identidad corporativa. *Entrepreneur*. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/265708>
- Villareal, M. y Gutiérrez, J. (2009). *Espacios educativos y aprendizaje: orientaciones para fortalecer la Gestión Escolar*. México D.F.: Recuperado de https://www2.sep.df.gob.mx/petc/archivos-documentos-rectores/espacios_educativos_aprendizaje.pdf
- Villegas M. (2015). *Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP – 2012*. (Tesis de maestría) Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Wanjiaru, C. (2007). *Ética profesional fundamento de una educación de calidad*. Recuperado de https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/699/718

- Yabar I. (2013). *La Gestión Educativa y su Relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Yañez L. (2017). *Diferencias entre situación económica y financiera*. Universidad de alicante. Alicante, España:. Recuperado de <https://www.doeua.es/diferencias-entre-situacion-economica-y-financiera-leonardo-yanez-master-en-direccion-y-gestion-de-empresas-mde/>

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General. ¿Cuál es relación de la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM, sede San Juan de Lurigancho - 2018?	Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM, sede San Juan de Lurigancho - 2018.	Hipótesis General. Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho - 2018.	VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL / RANGO
			Administración de recursos financieros	Presupuesto Financiamiento Manejo económico	1,2,3, 4,5,6,	Bajo [19-44] Regular [45-70] Bueno [71-95]
			Administración de recursos materiales	Mobiliario Materiales Recursos TIC Gestión de espacios	7,8,9, 10,11,12	
Problema Específico 1. ¿Cuál es la relación de la Administración de recursos financieros y la Práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM, sede San Juan de Lurigancho – 2018?	Objetivo Específico 1. Determinar la relación que existe entre la Administración de recursos financieros y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM, sede San Juan de Lurigancho – 2018.	Hipótesis Específica 1. Existe relación directa y significativa entre la Administración de recursos financieros y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho – 2018.	Administración del recurso factor humano	Selección Inducción Capacitación Supervisión Evaluación	13,14,15 16,17, 18,19	
Problema Específico 2. ¿Cuál es la relación de la Administración de recursos materiales y la	Objetivo Específico 2. Determinar la relación que existe entre la Administración de	Hipótesis Específica 2. Existe relación directa y significativa entre la Administración de				

<p>Práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM, sede San Juan de Lurigancho – 2018?</p> <p>Problema Específico 3.</p> <p>¿Cuál es la relación de la Administración del factor humano y la Práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM, sede San Juan de Lurigancho - 2018?</p>	<p>recursos materiales y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM, sede San Juan de Lurigancho – 2018.</p> <p>Objetivo Específico 3.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Administración del recurso humano y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM, sede San Juan de Lurigancho - 2018.</p>	<p>recursos materiales y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho – 2018.</p> <p>Hipótesis Específica 3.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la Administración del recurso humano y la práctica docente en el centro de idiomas de la UNMSM en San Juan de Lurigancho - 2018.</p>				
			VARIABLE 2: PRACTICA DOCENTE			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL / RANGO
			Institucional	Liderazgo Normas Objetivos Identidad	1,2,3 4,5,	Bajo [00-46] Regular [47-73] Bueno [74-100]
			Interpersonal	Jornada laboral Comunicación Toma de decisiones	6,7, 8,9,	
Didáctico	Métodos Técnicas Enseñanza	10,11, 12,13,14				
Valorativo	Ética Respeto Transparencia	15,16,17 18,19,20				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo conformada por 120 estudiantes de inglés básico del turno tarde del</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Ficha técnica:</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 22 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p>			

<p>TIPO: Básica</p> <p>DE NIVEL: Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO: no experimental según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que se realiza sin manipular deliberadamente variables y se observara los fenómenos tal como se dan en su contexto real (p.152) corte transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético - deductivo</p>	<p>Centro de idiomas de la UNMSM. MUESTREO: El tipo de muestreo aplicado fue aleatorio simple TAMAÑO DE MUESTRA: Estuvo conformada por 109 estudiantes de inglés básico del turno tarde del Centro de idiomas de la UNMSM.</p>	<p>Nombre original: Cuestionario de Gestión Administrativa Autor: Harol Quispe Sanca Lugar: San Juan de Lurigancho Duración: de 10 a 15 minutos. Administración: colectiva. Puntuación: computarizada. Variable 2: Práctica docente Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Nombre original: Cuestionario de Práctica Docente Autor: Harol Quispe Sanca Lugar: Pachacamac Duración: de 10 a 15 minutos. Administración: colectiva. Puntuación: computarizada.</p>	<p>INFERENCIAL: Estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis estadística y determinar la correlación de variables.</p> <p>DE PRUEBA: Rho de Spearman</p>
---	--	---	---

ANEXO 2:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones sobre aspectos importantes del trabajo en el centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL. **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS.** En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz "x" en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que tú piensas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIÓN 1: Administración de recursos financieros		1	2	3	4	5
1	Considera que el mantenimiento y mejoras de las infraestructuras (aulas, SS.HH., otros) del centro de Idiomas, depende de los recursos financieros					
2	Considera que la cantidad de personal de seguridad y mantenimiento, y dichos servicios requieren de recursos financieros					
3	Considera que el stand de impresiones y fotocopias dentro del centro de idiomas, aporte en recursos financieros					
4	Considera que el alquiler de los quioscos y cafetines para estudiantes y docentes, genera medios económicos para la institución					
5	Considera usted que se da cumplimiento a los recursos financieros.					
6	Considera usted que los recursos económicos son indispensables para la gestión administrativa.					
DIMENSIÓN 2: Administración de recursos materiales		1	2	3	4	5
7	Considera usted que la calidad y cantidad de carpetas y pupitres para estudiantes y docentes son esenciales					
8	Considera usted que la calidad de los textos de estudio empleados por la institución para la enseñanza del idioma inglés, son adecuados.					
9	Considera usted que los recursos materiales proporcionados por el centro de idiomas a los docentes (pizarra, plumones, motas, etc.), son necesarios.					
10	Considera usted que la calidad y cantidad de los equipos de cómputo y acceso a internet con los que cuenta el centro de idiomas, son pertinentes					
11	Considera usted que la calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los docentes (proyectores, televisores, radios, etc.).					
12	Considera usted que la presencia de laboratorios de enseñanza con los que cuenta el centro de idiomas, están bien organizados.					
DIMENSIÓN 3: Administración del factor humano		1	2	3	4	5
13	Considera usted que los docentes de inglés del centro de idiomas tienen una formación adecuada.					
14	Considera usted que el personal administrativo contribuye con las labores académicas.					
15	Considera usted que existe un monitoreo docente permanente por parte del centro de idiomas.					

16	Considera usted que existe una comunicación oportuna entre docentes, administrativos y directivos.					
17	Considera usted que los docentes asumen sus funciones con responsabilidad.					
18	Considera usted que las actividades que se realizan en el centro de idiomas son debidamente coordinadas.					
19	Considera usted que existen mecanismos para que los estudiantes presenten reclamos o sugerencias.					

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

ANEXO 3:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: PRÁCTICA DOCENTE

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones sobre aspectos importantes del trabajo en el Centro de idiomas de la UNMSM, sede SJL. **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS.** En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz “x” en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que tú piensas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: PRÁCTICA DOCENTE									
DIMENSIÓN 1: Institucional					1	2	3	4	5
1	Considera usted que el Centro de Idiomas San Marcos promueve que usted conozca sobre su Misión y Visión.								
2	Considera usted que el docente propone soluciones a las problemáticas académicas identificadas en el Centro de Idiomas.								
3	Considera usted que el docente actúa bajo las normas del Centro de Idiomas.								
4	Considera usted que el docente muestra una actitud innovadora para el beneficio de sus estudiantes y el centro de idiomas.								
5	Considera usted que el docente promueve la participación activa de los estudiantes en las distintas actividades del Centro de Idiomas.								
DIMENSIÓN 2: Interpersonal					1	2	3	4	5
6	Considera usted que el docente mantiene una comunicación recíproca con sus estudiantes.								
7	Considera usted que el docente demuestra interés en el aprendizaje de sus alumnos.								
8	Considera usted que el docente mantiene una actitud cordial con sus colegas.								
9	Considera usted que el docente demuestra respeto por el trabajo previo desarrollado por sus colegas en el aula de clases.								
DIMENSIÓN 3: Didáctico					1	2	3	4	5
10	Considera usted que el docente promueve el pensamiento crítico en sus estudiantes.								
11	Considera usted que el docente realiza sesiones de clase capaces de despertar el interés por el tema propuesto.								
12	Considera usted que el docente sabe conducir al grupo aplicando diversas técnicas de enseñanza.								
13	Considera usted que el docente promueve la participación activa de los estudiantes en clase.								
14	Considera usted que el docente demuestra conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales del idioma.								
DIMENSIÓN 4: Valorativo					1	2	3	4	5
15	Considera usted que el docente motiva el respeto mutuo entre estudiantes.								
16	Considera usted que el docente estimula la disciplina dentro y fuera el aula de clases.								

17	Considera usted que el docente promueve el sentido de la responsabilidad en sus estudiantes.					
18	Considera usted que el docente inspira con su ejemplo la práctica de los valores.					
19	Considera usted que el docente evalúa de manera imparcial sin evidencia favoritismos o preferencias.					
20	Considera usted que el docente respeta las normas del centro de idiomas.					

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

ANEXO 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que el mantenimiento y mejoras de las infraestructuras (aulas, SS.HH., otros) del centro de Idiomas, depende de los recursos financieros	✓		✓		✓		
2	Considera que la cantidad de personal de seguridad y mantenimiento, y dichos servicios requieren de recursos financieros	✓		✓		✓		
3	Considera que el stand de impresiones y fotocopias dentro del centro de idiomas, aporte en recursos financieros	✓		✓		✓		
4	Considera que el alquiler de los quioscos y cafetines para estudiantes y docentes, genera medios económicos para la institución	✓		✓		✓		
5	Considera usted que se da cumplimiento a los recursos financieros.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que los recursos económicos son indispensables para la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS MATERIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que la calidad y cantidad de carpetas y pupitres para estudiantes y docentes son esenciales	✓		✓		✓		
8	Considera usted que la calidad de los textos de estudio empleados por la institución para la enseñanza del idioma inglés, son adecuados.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que los recursos materiales proporcionados por el centro de idiomas a los docentes (pizarra, plumones, motas, etc.), son necesarios.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la calidad y cantidad de los equipos de cómputo y acceso a internet con los que cuenta el centro de idiomas, son pertinentes	✓		✓		✓		
11	Considera usted que la calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los docentes (proyectores, televisores, radios, etc.).	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la presencia de laboratorios de enseñanza con los que cuenta el centro de idiomas, están bien organizados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO FACTOR HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que los docentes de inglés del centro de idiomas tienen una formación adecuada.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que el personal administrativo contribuye con las labores académicas.	✓		✓		✓		
15	Considera usted que existe un monitoreo docente permanente por parte del centro de idiomas.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que existe una comunicación oportuna entre docentes, administrativos y directivos.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que los docentes asumen sus funciones con responsabilidad.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que las actividades que se realizan en el centro de idiomas son debidamente coordinadas.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que existen mecanismos para que los estudiantes presenten reclamos o sugerencias.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. Hector Malca Coronado DNI:2586451.....

Especialidad del validador: Doctor / Metodólogo en investigación científica

San Juan de Lurigancho, 16 de diciembre del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


.....
Mtro. Hector Malca Coronado

ANEXO 5:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL								
1	Considera usted que el centro de Idiomas San Marcos promueve que usted conozca su Misión y Visión.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el docente propone soluciones a las problemáticas académicas identificadas en el Centro de Idiomas.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que el docente actúa bajo las normas del Centro de Idiomas.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que el docente muestra una actitud innovadora para el beneficio de sus estudiantes y el centro de idiomas.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que el docente promueve la participación activa de los estudiantes en las distintas actividades del Centro de Idiomas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL								
6	Considera usted que el docente mantiene una comunicación recíproca con sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que el docente demuestra interés en el aprendizaje de sus alumnos.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que el docente mantiene una actitud cordial con sus colegas.	✓		✓		✓		
9	Considera usted que el docente demuestra respeto por el trabajo previo desarrollado por sus colegas en el aula de clases.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DIDÁCTICO								
10	Considera usted que el docente promueve el pensamiento crítico en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que el docente realiza sesiones de clase capaces de despertar el interés por el tema propuesto.	✓		✓		✓		
12	Considera usted que el docente sabe conducir al grupo aplicando diversas técnicas de enseñanza.	✓		✓		✓		
13	Considera usted que el docente promueve la participación activa de los estudiantes en clase.	✓		✓		✓		
14	Considera usted que el docente demuestra conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales del idioma.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: VALORATIVO								
15	Considera usted que el docente motiva el respeto mutuo entre estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Considera usted que el docente estimula la disciplina dentro y fuera el aula de clases.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que el docente promueve el sentido de la responsabilidad en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Considera usted que el docente inspira con su ejemplo la práctica de los valores.	✓		✓		✓		
19	Considera usted que el docente evalúa de manera imparcial sin evidencia favoritismos o preferencias.	✓		✓		✓		
20	Considera usted que el docente respeta las normas del centro de idiomas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. Héctor Malca Coronado DNI: 25586457

Especialidad del validador: Doctor / Metodólogo en investigación científica

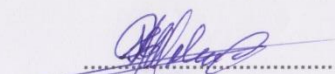
San Juan de Lurigancho, 16 de diciembre del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


.....
Mtro. Héctor Malca Coronado

ANEXO 6: CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 18 de diciembre de 2018

Carta P.622 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Lic. Evelyn Evangelista Padilla

Centro de Idiomas UNMSM - San Juan de Lurigancho

Atención:

Coordinadora Académica

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **HAROL QUISPE SANCA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Harol Quispe Sanca** identificado(a) con DNI N.º **45901087** y código de matrícula N.º **7001019144**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx. 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2550.

ANEXO N° 7:

MATRÍZ DE DATOS DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

[illegible]

20	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4
21	2	3	3	1	3	4	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
22	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
25	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3
26	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
27	3	3	3	3	4	4	4	3	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
29	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4
30	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
31	4	3	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3
32	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
33	2	4	4	5	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4
34	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3
35	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3
36	3	4	3	1	3	3	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4	4	3
37	2	2	2	4	4	5	5	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	4	3
38	3	3	4	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4
39	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4
40	1	3	1	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	3	1
41	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

43	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	5
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
46	2	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
47	5	5	4	4	1	2	4	5	3	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5
48	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4
49	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4
50	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
51	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5
52	4	3	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	3	3	4
53	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4
54	3	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4
55	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
56	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5
57	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
59	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
60	2	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5
61	3	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
62	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4
63	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4
64	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5
65	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4

66	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
67	3	4	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
68	1	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
69	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
70	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
71	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
72	2	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
73	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
74	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2
75	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
76	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
77	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
78	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
79	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
80	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
82	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3
83	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5
84	2	3	3	3	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
85	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
86	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3
87	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5
88	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4

89	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
90	2	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5
91	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5
92	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
93	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
94	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
95	2	2	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
96	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
97	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
98	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
99	1	1	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4
100	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
101	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
102	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
104	5	4	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3
105	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
106	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
107	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5
108	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	2	1	5	5	4	5	5	3	5
109	5	4	4	4	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5

ANEXO N° 7:

MATRÍZ DE DATOS DE LA VARIABLE 2: PRÁCTICA DOCENTE

N°	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
1	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	5	2	3	3	3	4	4	3	3
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
6	4	2	4	3	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	1	5	5	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
12	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3
14	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3
15	4	3	4	3	5	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
16	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
17	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3

19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
21	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
22	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2
23	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
25	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4
26	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
31	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3
32	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	2	5	5	4	4	4
33	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4
34	5	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4
35	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
36	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3
37	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4
38	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
40	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	3	5
41	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5

42	5	2	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
43	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3
44	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5
45	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
46	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
47	3	4	4	2	4	5	5	4	2	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5
48	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
49	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
50	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5
51	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
52	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
53	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
54	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
55	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5
56	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
57	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5
60	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
61	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
62	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
63	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
64	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
Logaritmo
Fiabilidad
Títulos
Notas
Conjunto de datos
Escala: ALL VARIABLES
Títulos
Resumen de
Estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	19

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA ALFA=0,775

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
Logaritmo
Fiabilidad
Títulos
Notas
Conjunto de datos
Escala: ALL VARIABLES
Títulos
Resumen de
Estadísticas

```
NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

[Conjunto_de_datos2]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON


VARIABLE 2: PRÁCTICA DOCENTE: ALFA=0,923

ANEXO 8: Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1066026535&u=1049821646&s=1&lang=es

feedback studio | Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en S -- /0 < 8 de 24 > ?

Preparando la

 **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Harol Quispe Sanca

ASESOR:

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	17 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
3	www.ugr.es Fuente de Internet	1 % >
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 % >
6	veterinaria.unmsm.edu... Fuente de Internet	1 % >

Página: 1 de 155 | Número de palabras: 36071 | Text-only Report | High Resolution | Activado

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho – 2018

AUTOR

Br. Harol Quispe Sanca

harolqs@gmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Resumen

La presente investigación presentó como propósito determinar la relación existente entre las variables Gestión administrativa y Práctica docente desde la perspectiva de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho en Lima, Perú 2018. El método empleado para la presente investigación fue el hipotético – deductivo bajo un enfoque cuantitativo. Para llevar a cabo esta investigación de diseño no experimental, de nivel correlacional, con corte transversal, se recolectó la información haciendo uso de la técnica de la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos fueron: el Cuestionario de Gestión Administrativa, el cual estuvo constituido por 19 preguntas en la escala de Likert y el Cuestionario de Práctica Docente, el cual estuvo constituido por 20 preguntas, también en la escala de Likert. La población estuvo conformada por 120 estudiantes del idioma inglés del turno tarde, para la muestra se contó con 109 estudiantes, quienes fueron seleccionados de manera aleatoria simple. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó el coeficiente de Alpha de Cronbach para ambos instrumentos. Con los resultados, la presente investigación determina que existe una relación entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pues el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = 0,364^{**}$ y el nivel de significancia calculada es ($p = 0,000 < 0,05$), siendo una correlación positiva moderadamente fuerte.

Palabras clave: Gestión administrativa, práctica docente, inglés, universidad.

Abstract

The present research presented the purpose of determining the relationship between the variables Administrative Management and Teaching Practice from the perspective of the students from the Language Center of the National University of San Marcos located in the district of San Juan de Lurigancho in Lima, Peru 2018. The method used for the present investigation was the hypothetical - deductive under a quantitative approach. In order to carry out this non-experimental design investigation, with a correlation level, with cross-section, the information was collected using the survey technique. The data collection instruments were: the Administrative Management Questionnaire, which consisted of 19 questions on the Likert scale and the Teaching Practice Questionnaire, which consisted of 20 questions, also on the Likert scale. The population consisted of 120 English language students of the late shift, for the sample there were 109 students, who were selected in a simple random manner. For the reliability of the instruments the Cronbach's Alpha coefficient was used for both instruments. With the results, this research determines that there is a relationship between administrative management and teaching practice in the Language Center of the National University of San Marcos, because the Rho correlation coefficient of Spearman has a value of $r = 0,364^{**}$ and the level of significance calculated is ($p = 0.000 < 0.05$), being a positive correlation moderately strong. **Palabras clave:** Gestión administrativa, práctica docente, inglés, Universidad

Keywords: Administrative management, teaching practice, English and university.

Introducción

Los grandes avances que se han venido dando a nivel mundial, ya sea económico, tecnológico o científico siempre ha estado ligado a la administración. En ese sentido Münch (2010), sostuvo que la administración es un proceso de coordinación de recursos humanos o materiales que tiene la finalidad de explotar al máximo la eficacia, eficiencia, productividad, calidad, y competitividad con la finalidad que la organización consiga sus objetivos (p.23). Dentro del ámbito educativo, la gestión administrativa contribuye a que el personal dentro de las instituciones educativas trabaje de manera integral, con el fin de lograr con las metas, visión y misión de la institución. Dentro de las instituciones encontramos al personal docente quienes son el rostro de las instituciones quienes con el trabajo que el equipo que realizan demuestran lo que ofrece la institución, hablar del práctica docente es referirse, a la motivación, adaptabilidad, conocimiento de materia, e innovación.

Para Villegas (2015), la gestión administrativa es la acción de planear , organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales; entendiéndolo también como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de la administración en su capacidad institucional.

Al respecto, Martínez (2012), describe la administración como un campo amplio que permite comprender como funciona una institución educativa, ya que permite observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, velando por un adecuado uso de sus recursos. Los mimos que componen a cualquier organización con un enfoque financiero y de servicios (p.10).

Tandazo (2016), en su tesis titulada: “Gestión Administrativa y su impacto en los estándares de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf” periodo lectivo 2015-2016 La libertad – Ecuador”, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Tuvo como objetivo identificar el alcance de las metas educativas con el apoyo de los actores, quienes garantizan la excelencia de los servicios para lograr los ideales de la educación a fin de construir una sociedad justa y democrática. Las instituciones educativas orientan sus esfuerzos a formar individuos capaces de enfrentarse con responsabilidad a los problemas de la sociedad. El tipo de investigación fue básica de nivel exploratorio, descriptivo y correlacional, de corte transversal y no experimental. La población de estudio fue de 1855 personas y una muestra de 316 personas, se empleó el muestreo probabilístico simple. Los resultados obtenidos fueron que el fortalecimiento profesional docente alcanzó un nivel alto (100%); mejoramiento de procesos internos (96%); gestión de recursos financieros (100%) y evaluación de acciones administrativas (99%). Se concluyó que los procesos de gestión administrativa generan un impacto positivo en los indicadores de calidad educativa y que el cumplimiento de estos estándares encamina a una educación de calidad.

Por otro lado, Fierro, Fortul y Rosas (2003), definen la práctica docente como una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso (docentes, estudiantes, autoridades educativas y padres de familia), así como los aspectos político – institucionales, administrativos y normativos que, según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro. El concepto de práctica docente

le da cabida al maestro y al alumno en su papel de sujetos que intervienen e interactúan en el proceso educativo, y no solo como insumos o productos del mismo (p. 21).

Los docentes, como sujetos intervinientes en el proceso educativo, no solo tienen la responsabilidad de llevarlo a cabo, so también se convierten en artífices del mismo. La actividad que ellos realizan deber ser dinámica, reflexiva y de interacción entre ellos y sus estudiantes; sin embargo, La práctica docente no se limita solo a la enseñanza dentro de un aula. En los procesos educativos existe una intervención pedagógica por parte del docente que se da antes y después de la permanencia del estudiante en el aula. Para lograr el aprendizaje de sus pupilos, es necesario que el docente de hoy, tenga una actitud creativa, emprendedora y responsable, sin dejar que el contexto en el cual se desenvuelve ponga límites a su motivación, y creando nuevos métodos que ayuden a resolver a cada interrogante que se presente en su quehacer diario.

Hernández (2015), en su tesis titulada: “Análisis de la práctica docente desde las creencias docentes de la educación superior”, en la Universidad Autónoma del Estado de México. El propósito de este estudio fue identificar la relación existente de las perspectivas de los profesores de educación superior de la Universidad Autónoma del Estado de México y la Facultad Autónoma de Zacatecas con respecto a la enseñanza y aprendizaje con el perfil docente propuesto por las mismas. La Investigación fue realizada bajo una metodología descriptiva y de enfoque cuantitativo; para lo cual se tuvo la participación de 50 docentes de cada universidad, conformando un total de 100, esta selección se realizó mediante un muestreo aleatorio estratificado simple. El investigador empleó como instrumento el Inventario de Perspectivas de enseñanza (Lo cual es la versión en español modificada de Teaching Perspectives Inventory, de Pratt y Collins, 2001). Los resultados obtenidos fueron para la variable perspectivas de aprendizaje en las dimensiones: creencias ($r=0,966^{**}$; $p=0,000<0,001$); propósitos ($r=0,846^{**}$; $p=0,000<0,001$); acciones ($r= 0,919^{**}$; $p=0,000<0,001$). Se concluyó que a pesar de la gran relación existente en las perspectivas de enseñanza de ambas universidades, estas mismas cumplían de manera muy baja con los criterios de Pratt y Collins (2001) como para considerarse enriquecedora; evidenciando la falta de un componente esencial en la práctica docente: El compromiso.

A partir de los escenarios antes mencionados, el profesor obtiene experiencias de aprendizaje derivadas de su mismo quehacer docente y las cuales son cruciales para mejorar su formación. En este sentido, el interactuar con sus educandos cobra importancia cuando el profesor reflexiona sobre

sus aciertos y dificultades con ellos, porque lo sensibiliza a transformarse a sí mismo como docente. Por otro lado, el profesorado al socializar de manera formal (participando en capacitaciones) o informal (en reuniones ocasionales) con otros profesores, directivos, coordinadores, etc., generan un apoyo mutuo, que les permite modificar las acciones propias de su práctica docente, ya que comparten ideas, reglas, conductas, normas, valores con otras personas; esto beneficia para que el docente obtenga su propio significado de la práctica que realiza, y suma positivamente al desarrollo de la gestión administrativa en la institución educativa.

Metodología

El método empleado para la presente investigación fue el hipotético – deductivo bajo un enfoque cuantitativo. Para llevar a cabo esta investigación de diseño no experimental, de nivel correlacional, con corte transversal, se recolectó la información haciendo uso de la técnica de la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos fueron: el Cuestionario de Gestión Administrativa, el cual estuvo constituido por 19 preguntas en la escala de Likert y el Cuestionario de Práctica Docente, el cual estuvo constituido por 20 preguntas, también en la escala de Likert. La población estuvo conformada por 120 estudiantes del idioma inglés del turno tarde, para la muestra se contó con 109 estudiantes, quienes fueron seleccionados de manera aleatoria simple.

Cabe precisar que el instrumento fue sometido a juicios de expertos para determinar su validez. La participación de expertos en la evaluación de los instrumentos correspondió a magísteres y doctores de modo intencional, por sus conocimientos y experiencia en investigación científica para que juzgaran en forma independientemente la bondad de los ítems del instrumento, en base a la relevancia o congruencia de contenido, la claridad de la redacción y su sesgo. De este mismo modo Sabino (1992), con respecto a la validez, sostiene: “Para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: validez y confiabilidad” (p.154).

Resultados

Tabla 1.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación de la variable Gestión administrativa.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	10	9,2	9,2	9,2
	Bueno	99	90,8	90,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

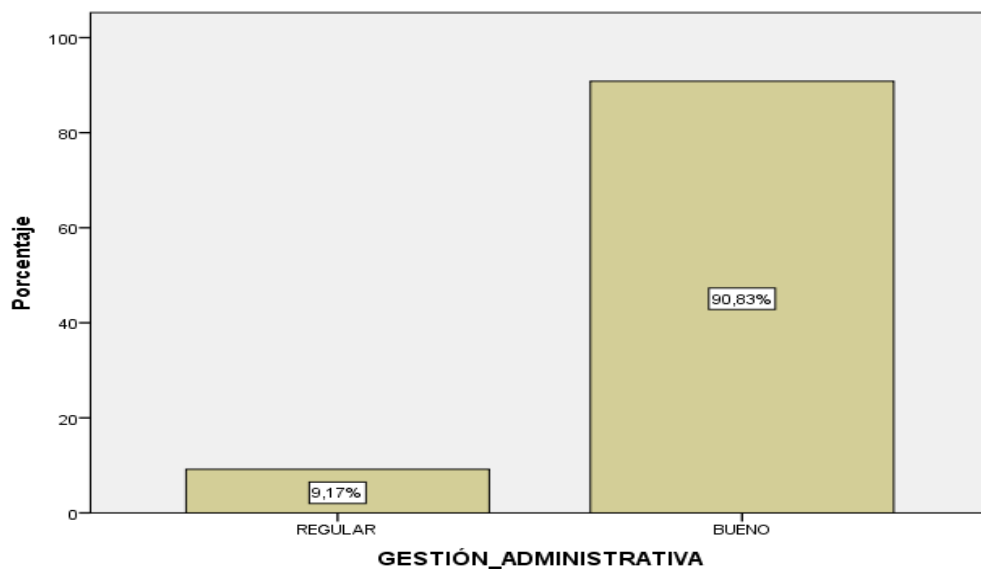


Figura 1. Distribución porcentual según niveles de la variable Gestión administrativa.

Nota: De la tabla 1 y figura 1 se muestra que la variable Gestión administrativa se encuentra en 9,2% en el nivel regular y en un 90,8% en el nivel de bueno. De los resultados obtenidos se concluyó que la Gestión administrativa del Centro de idiomas de la UNMSM tiene una tendencia a bueno.

Tabla 2.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los estudiantes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sede San Juan de Lurigancho, según su apreciación de la variable Práctica docente.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
	Moderada	10	9,2	9,2	9,2

Eficiente	99	90,8	90,8	100,0
Total	109	100,0	100,0	

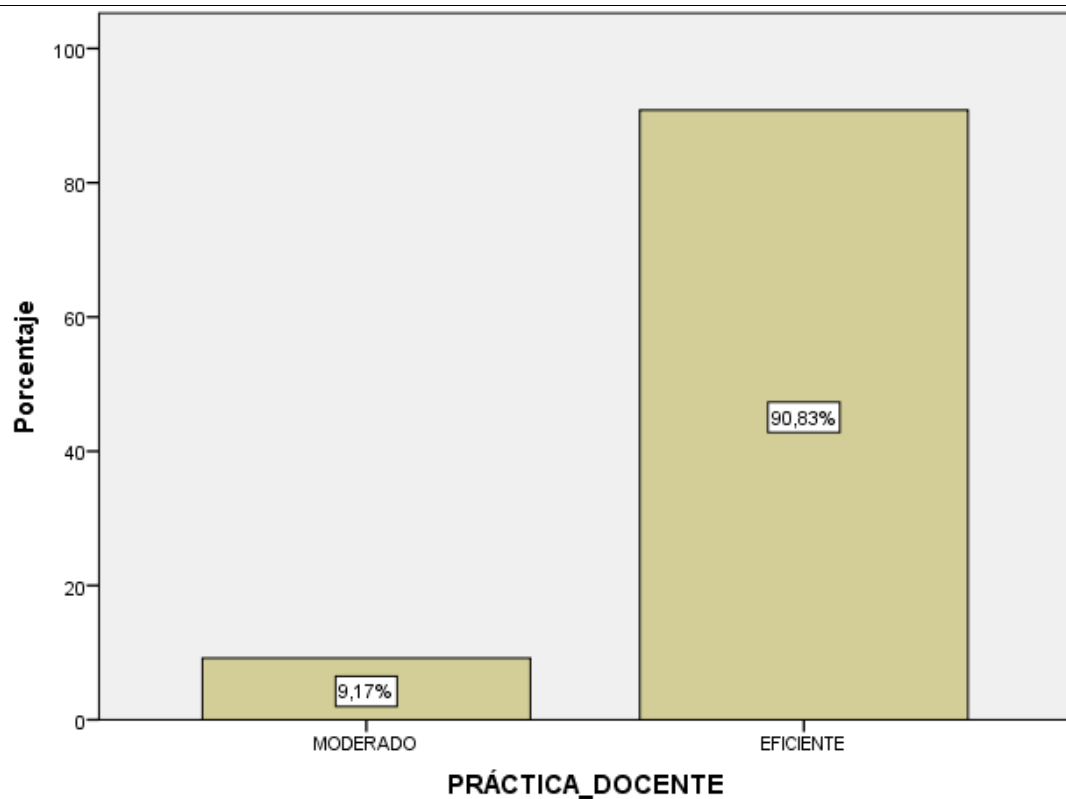


Figura 2. Distribución porcentual según niveles de la variable Práctica docente.

Nota: De la tabla 2 y figura 2 se muestra que la variable Práctica docente se obtuvo que un 9,2% indica que es regular y el 90,8% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluyó que la variable Práctica docente, tiene una tendencia a un nivel de bueno.

Discusión

Los resultados obtenidos en las pruebas estadísticas nos indican que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho, respondiendo al objetivo general, existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y la Práctica docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho - 2018.

Luego de obtener los resultados, se contrastaron con los antecedentes que presenta la investigación, haciendo un análisis del conocimiento de las variables de estudio Gestión administrativa y Práctica docente.

Acerca, de análisis de los resultados de la hipótesis general, se encontró que, si existe relación significativa entre Gestión administrativa y Práctica docente, encontrándose un valor de $r=0,364^{**}$, indicando que la correlación es positiva y significativa, a su vez es moderada baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman. En torno a los resultados de la hipótesis general, se hallaron investigaciones similares al presente estudio, los resultados coinciden con una investigación internacional realizada por Cueva y Guayasamín (2017), que obtuvieron como resultado a través de la prueba Chi cuadrado de Pearson ($r= 43,750$; $p=0,000<0,005$), lo cual le permitió concluir la máxima autoridad de la institución socializa un modelo de gestión entre los miembros de la comunidad educativa. Asimismo, es otra investigación realizada a nivel nacional por Villegas (2015) encontró como resultado mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables gestión administrativa y desempeño docente ($\rho= 0,751$; $p=0,000<0,05$); en las dimensiones manejo de tiempo y espacios y el desempeño docente ($\rho= 0,634$; $p=0,000<0,05$); gestión de recursos humanos e información y desempeño docente ($\rho= 0,773$; $p=0,000<0,05$) y cumplimiento de normatividad y desempeño docente ($\rho= 0,787$; $p=0,000<0,05$). Lo cual le permite concluir que existe una relación positiva buena entre la gestión administrativa y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis de investigación (H_g) general. Estos resultados serán respaldados por Martínez (2012) quien manifiesta que la función de la administración en una institución educativa es la de planificar, diseñar, e implementar un sistema que de manera eficiente y eficaz que responda las necesidades de los estudiantes y lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, administración educativa, permite el entendimiento del proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y da vida a la implementación de un servicio educativo permitiendo a los estudiantes aprender de acuerdo a sus necesidades cognitivas, personales y sociales.

Conclusiones

Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre las variables Gestión administrativa y Práctica docente, es correlación positiva moderadamente fuerte, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r= 0,364^{**}$ ($p=0,000<0,05$) lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Hecho que nos indica que la Gestión administrativa favorece la Práctica docente de la institución logrando contribuir significativamente en la mejora de los propósitos estratégicos institucionales. Es por ello que se considera factor clave en el desarrollo de las organizaciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

Existen evidencias suficientes para concluir que manifiestan el grado de correlación entre la dimensión Administración de recursos financieros y la variable Práctica docente es correlación directa positiva y moderada, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,326^{**}$ ($p = 0,001 < 0,05$) lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados. Debido a que la dimensión Administración de recursos financieros y la variable Práctica docente, es esencial debido al manejo de cantidades monetarias y que debe ser procesada con mucha minuciosidad.

Existen evidencias suficientes para concluir que manifiestan el grado de correlación entre la dimensión Administración de recursos materiales y la variable Práctica docente es correlación directa positiva y moderada, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,248^{**}$ ($p = 0,009 < 0,05$) lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados.

Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre la dimensión Administración del recurso factor humano y la variable Práctica docente es correlación directa positiva y moderada, de acuerdo a los índices de correlación, el coeficiente de correlación de Spearman $r = ,339^{**}$ ($p = 0,000 < 0,05$) lo cual queda confirmado a nivel de los sujetos encuestados.

Recomendaciones

Se sugiere a los directivos del Centro de idiomas de la Universidad nacional Mayor de San Marcos, hacer extensiva la importancia de la Gestión administrativa mediante charlas y capacitaciones debido a su relevancia para la gestión organizaciones, ya que encaminan una buena gestión de los procesos técnico-administrativos en el continuo mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo y de las relaciones armoniosas entre los miembros de la institución educativa.

Se sugiere mantener un manejo dinámico y claro de los recursos financieros, ya que con una adecuada gestión del factor económico, se permitirá el mejoramiento continuo de los procesos para el desarrollo institucional; lo cual también se verá reflejado en la práctica docente de los manestros del Centro de idiomas de la Universidad nacional Mayor de San Marcos, 2018.

Se sugiere incentivar las buenas prácticas en el uso de los recursos materiales, ya que estos permitirán que los estudiantes tengan un ambiente idóneo para el desarrollo de sus quehacer educativo, así como también permitirá que los maestros logren un desarrollo más óptimo de su práctica docente en el Centro de idiomas de la Universidad nacional Mayor de San Marcos, 2018.

Se sugiere incentivar actividades de integración entre los maestros y la plana administrativa, así como el reconocimiento a la labor que estos desarrollan mediante incentivos, premios, distinciones que los motiven a seguir perfeccionando sus deberes en la Práctica docente que realizan.

Referencias bibliográficas

- Cueva M. y Guayasamín M. (2017). *Evaluación de la Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Institucional de la unidad educativa “Cotogchoa” del Cantón Rumiñahui de la provincia de Pichincha, en el año lectivo 2016-2017*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Quito, Ecuador.
- Fierro, C., Fortoul, B, y Rosas, L. (2003) *Transformando la práctica docente: una propuesta basada en la investigación – acción*. México D.F.: Paidós.
- Hernández, R. (2015). *Análisis de la práctica docente de las creencias docentes en la educación superior*. Toluca – México.
- Martinez, L (2012). *Administración educativa*. Tlalnepantla, México: Red Tercer Milenio
- Ortiz J. y Bravo D. (2015). *Prácticas docentes en la Escuela de Comunicaciones del Ejército Nacional*. (Tesis de maestría). Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia.
- Munch, L. (2010) *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexico: Pearson.
- Pratt, D. y Collins, J. (2001). *Teaching perspectives inventory*. Recuperado de <http://teachingperspectives.com>
- Sabino, C. (1992) *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Tandazo A. (2016). *Gestión administrativa y su impacto en los estándares de la calidad educativa de la Unidad Educativa “Teodoro Wolf” Período lectivo 2015 – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador.
- Villegas M. (2015). *Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP – 2012*. (Tesis de maestría) Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

ANEXO 10:

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Héctor Malca Coronado, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRÁCTICA DOCENTE EN EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2018", del estudiante Harol Quispe Sanca, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 10 de enero del 2019

P/P 
.....
Firma

Mgtr. Héctor Malca Coronado

DNI: 25586451

 Elaboró:  Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerrectorado de Investigación
---	--------	--	--

ANEXO 11:

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **Harol Quispe Sanca**, identificado con DNI N° **45901087**, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRÁCTICA DOCENTE EN EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 45901087

FECHA: 03 de mayo del 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Elaboró	Dirección de Investigación

Anexo 12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO:

Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Harol Quispe Sanca

INFORME TÍTULADO:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRÁCTICA DOCENTE EN EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 26 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: 14 Catorce



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN